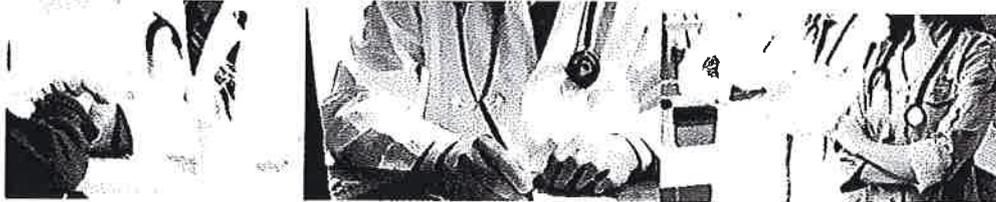


CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
per il personale medico dipendente di strutture sanitarie private



Decorrenza: 30/09/2020

Scadenza: 30/09/2023

PER INFORMAZIONI
CONTATTARE IL SERVIZIO CLIENTI

ATECA
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)
www.atecitalia.it - P.F. 90045130615

FIADEL - S.P.
SEGRETARIA NAZIONALE

ANEAS
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)
C.F. 92033090793 - P. Iva: 03426090795
www.aneas.it

ASSO. PRO
Viale Europa, 59 - 00144 Roma (RM)
C.F. 97931480982

L'anno 2020, il giorno 30 del mese di settembre, presso la sede Nazionale F.I.A.D.E.L. sita in via Golto n. 17 nel Comune di Roma

Tra

ANEAS - Associazione Nazionale Esperti ed Addetti della Salute e Sicurezza nei Luoghi di Lavoro rappresentata dal Vice Presidente Nazionale Salvatore Saragò

ATECA - Associazione Terziario Esercenti Commercianti Artigiani e Agricoltori rappresentata da Tommaso Diana

ASSO.PRO. - Associazione dei Professionisti e Imprenditori rappresentata da Giacomo Diana

e

FIADEL-S.P.- Federazione Italiana Autonoma dei Dipendenti degli Enti Locali rappresentata dal Segretario Generale Francesco Garofalo

si stipula

il presente C.C.N.L. sulla disciplina dei rapporti di lavoro del personale medico dipendente delle strutture sanitarie private (case di cura, I.R.C.C.S., presidi e centri di riabilitazione, Residenze Sanitarie Assistenziali (RSA) e delle altre strutture residenziali e socio - assistenziali associate), con validità dal 30/09/2020 al 30/09/2023.

Le parti nel sottoscrivere il CCNL in oggetto si impegnano:

in nome e per conto dei propri associati e per i propri iscritti ad applicare e rispettare il presente CCNL che viene accettato per totale ed incondizionata adesione e firmato in tutte le sue pagine in 4 copie in originale.

ANEAS
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)
C.F. 92033090793 - P. IVA 03426090795
www.aneas.it

ASSO.PRO.

ASSO.PRO.
Viale Europa, 55 (00144) Roma (RM)
C.F. 97931480582

ATECA
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)
www.atecatalia.it - C.F. 90045130615

FIADEL

F.I.A.D.E.L. S.P.
SEGRETARIA NAZIONALE

SOMMARIO

TITOLO I - AMBITO DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO	5
Art.1 - Applicazione del contratto	
Art.2 - Inscindibilità delle norme contrattuali e clausole di rinvio	
TITOLO II - ASSUNZIONE	6
Art.3 - Norme per l'assunzione in servizio	
Art.4 - Documenti di assunzione	
Art.5 - Visite mediche	
Art.6 - Periodo di prova	
TITOLO III - QUALIFICHE E MANSIONI	7
Art.7 - Qualifiche ed attribuzioni	
Art.8 - Mansioni e variazioni delle stesse	
TITOLO IV - DOVERI DEL PERSONALE MEDICO	9
Art.9 - Comportamento in servizio	
Art.10 - Ritardi ed assenze	
Art.11 - Codice disciplinare	
Art.12 - Licenziamenti individuali	
TITOLO V - RAPPORTO DI LAVORO	12
Art.13 - Orario di lavoro	
Art.14 - Caratteristiche del rapporto di lavoro	
Art.15 - Lavoro supplementare e straordinario	
Art.16 - Riposo settimanale	
Art.17 - Festività	
Art.18 - Ferie	
Art.19 - Guardia medica	
Art.20 - Pronta disponibilità	
TITOLO VI - PERMESSI	16
Art.21 - Permessi straordinari	
TITOLO VII - MALATTIE ED INFORTUNIO	18
Art.22 - Trattamento economico di malattia ed infortunio	
Art.23 - Assicurazione e infortuni sul lavoro	
TITOLO VIII - RESPONSABILITA' CIVILE	20
Art.24 - Responsabilità civile	
TITOLO IX - VITTO E ABITI DI SERVIZIO	20
Art.25 - Vitto	
Art.26 - Abiti di servizio	
TITOLO X - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO	21
Art. 27 - Cessazione del rapporto di lavoro	
Art. 28 - Preavviso	
Art. 29 - Trattamento di fine rapporto di lavoro	
Art. 30 - Indennità in caso di morte	
TITOLO XI - TRATTAMENTO ECONOMICO	23
Art. 31 - Trattamento economico	
Art. 32 - Corresponsione della retribuzione e reclami sulla busta-paga	
Art. 33 - Stipendio base	
Art. 34 - Retribuzione individuale di anzianità	
Art. 35 - Indennità di medico di struttura sanitaria privata	
Art. 36 - Indennità professionale	
Art. 37 - Indennità di Direttore Sanitario e di Medico responsabile	
Art. 38 - Indennità medica per Aiuti dirigenti, Aiuti ed Assistenti	
Art. 39 - Indennità di direzione sanitaria per medici responsabili	
Art. 40 - Indennità integrativa speciale (contingenza)	

ASSO. PRO
Viale Europa, 55 - 00144 Roma (RM)
C.F. 97931480582

ATECA
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)
www.atecailtal.it - C.F. 90045130615

ANEAS
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)
C.F. 92033090793 - P.Iva: 03426090795
www.aneas.it

Art. 41 - Indennità di servizio notturno e festivo	
Art. 42 - Indennità da rischio	
Art. 43 - Passaggio a qualifica superiore e trasformazione del rapporto di lavoro	
Art. 44 - Tredicesima mensilità	
Art. 45 - Assegni familiari	
Art. 46 - Part-time	
Art. 47 - Paga giornaliera ed oraria	
TITOLO XII - ISTITUTI SINDACALI	28
Art. 48 - Composizione e sede della Commissione Nazionale	
Art. 49 - Convocazione della Commissione Nazionale	
Art. 50 - Istruttoria e decisione della Commissione Nazionale	
Art. 51 - Commissioni di Conciliazione Provinciale	
Art. 52 - Composizione e sede della Commissione di Conciliazione Provinciale	
Art. 53 - Convocazione della Commissione Provinciale	
Art. 54 - Istruttoria e decisione della Commissione Provinciale	
Art. 55 - Il tentativo obbligatorio di conciliazione	
Art. 56 - Risoluzione della lite in via arbitrale	
Art. 57 - Rappresentanze sindacali	
Art. 58 - Sistema di bilateralità	
Art. 59 - Forme di finanziamento	
Art. 60 - Assistenza Sanitaria Integrativa	
Art. 61 - Fondo interprofessionale per la formazione continua	
Art. 62 - Osservatorio Nazionale e Territoriali	
Art. 63 - Conciliazione delle controversie in sede sindacale	
Art. 64 - Controversie collettive	
TITOLO XIII - DISPOSIZIONI FINALI	41
Art. 65 - Arretrati contrattuali	
Art. 66 - Esercizio del diritto di sciopero	
Art. 67 - Condizioni di miglior favore	
Art. 68 - Retribuzione di risultato o premio di incentivazione	
Art. 69 - Decorrenza e durata	

ATECA
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)
www.atecainfo.it - C.F. 90045130615

ANEAS
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)
C.F. 92033090793 - P. Iva: 03426090795
www.aneas.it

FIADDEL - S.P.
SEGRETERIA NAZIONALE

ASSO PRO
Viale Europa, 57 - 00144 Roma (RM)
C.F. 97931480582

TITOLO I

Ambito di applicazione del contratto

Art. 1 - Applicazione del contratto

Il presente contratto disciplina i rapporti di lavoro del personale medico dipendente delle strutture sanitarie private (case di cura, I.R.C.C.S., presidi e centri di riabilitazione, Residenze Sanitarie Assistenziali (RSA) e delle altre strutture residenziali e socio - assistenziali associate), associate alle O.O.S.S. stipulanti codesto contratto.

Art. 2 - Inscindibilità delle norme contrattuali e clausole di rinvio

Le norme del presente contratto devono essere considerate, sotto ogni aspetto ed a qualsiasi fine, correlate ed inscindibili tra loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento, previsto da altri precedenti contratti collettivi nazionali di lavoro.

Il presente CCNL costituisce, quindi, l'unico contratto in vigore tra le parti contraenti. Eventuali difficoltà interpretative possono essere riportate al tavolo negoziale nazionale per l'interpretazione autentica della norma, di cui al presente CCNL.

Per quanto attiene le materie non disciplinate o solo parzialmente regolate dal presente contratto si fa espresso rinvio alle leggi in vigore per i rapporti di lavoro di diritto privato ed allo Statuto dei lavoratori, in quanto applicabile. I medici, inoltre, devono osservare le norme regolamentari emanate dalle Istituzioni di cui al precedente art. 1, purché non siano in contrasto con il presente contratto e/o con norme di legge.

ATECA
Viale Europa, 384 - 81031 AVERSA (CE)
www.atecainitalia.it - C.F. 90045130615

ANEAS
Viale Europa, 214 - 81031 AVERSA (CE)
C.F. 92893090793 - P.Iva: 03426090795
www.aneas.it

ASIO PRO
Viale Europa, 85 - 00144 Roma (RM)
C.F. 97931480582

F.I.A.DEL - S.P.
SEGRETERIA NAZIONALE

TITOLO II

Assunzione

Art. 3 - Norme per l'assunzione in servizio

L'assunzione del medico viene effettuata con atto scritto in conformità alle vigenti disposizioni di legge in materia di rapporto di diritto privato e, in particolare, a quanto espressamente previsto dal D.Lgs. n.152 del 26 maggio 1997, nonché della legge n. 300/1970.

L'assunzione del medico, a norma del D.Lgs. n.196/2003, Regolamento UE 2016/679 e D.Lgs. n. 101/2018, richiede il consenso espresso dallo stesso al trattamento dei suoi dati personali da parte dell'Amministrazione per quanto attiene agli adempimenti derivanti dal rapporto di lavoro.

Art. 4 - Documenti di assunzione

Per l'assunzione, il medico è tenuto alla presentazione dei seguenti documenti:

- certificato contestuale (nascita, famiglia, residenza);
- carta d'identità o altro documento equivalente;
- codice fiscale;
- titoli di studio e professionali;
- iscrizione all'Albo professionale dei medici.
- eventuali altri documenti previsti dalla normativa regionale.

E' facoltà della Struttura sanitaria richiedere al medico la presentazione del certificato penale di data non anteriore ai tre mesi, nonché un curriculum documentato relativo all'attività professionale antecedente. La Struttura sanitaria rilascerà ricevuta dei documenti che trattiene.

Il medico è tenuto a dichiarare alla Struttura sanitaria la residenza e il domicilio e a notificarne tempestivamente tutti gli eventuali successivi mutamenti.

Art. 5 - Visite mediche

Il medico all'atto dell'assunzione dovrà essere sottoposto a visita medica di idoneità alla mansione secondo quanto previsto dal D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.

Art. 6 - Periodo di prova

Il periodo di prova non potrà superare i 6 mesi.

Durante tale periodo la risoluzione del rapporto di lavoro potrà avvenire in qualsiasi momento per autonoma, discrezionale ed insindacabile decisione di ciascuna delle parti, senza preavviso alcuno e senza obbligo di motivazione.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro durante il periodo di prova, ovvero alla fine dello stesso, al medico spettano:

- la retribuzione relativa alle giornate di lavoro compiute;
- i ratei di ferie e della tredicesima mensilità eventualmente maturati;
- pro-quota, il trattamento di fine rapporto.

Detta retribuzione, in ogni caso, non potrà essere inferiore a quella minima stabilita contrattualmente per la qualifica attribuita al medico interessato.


ANEAS
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)
C.F. 92033090793 - P. Iva: 03426090795
www.aneas.it


ASSO PRO
Viale Europa, 55 - 00194 Roma (RM)
C.F. 97931480582

Nel caso che il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia e/o infortunio, il medico sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso ove sia in grado di riprendere il servizio entro 180 giorni di effettivo servizio. In caso contrario il rapporto di lavoro si intenderà risolto a tutti gli effetti dalla data di inizio dell'assenza. Durante l'assenza per malattia o infortunio, in detto periodo non è dovuto alcun trattamento economico a carico della Struttura sanitaria.

Le parti convengono altresì che qualora il periodo di prova venga interrotto per maternità, la lavoratrice sarà ammessa a completare il periodo di prova, nel rispetto della normativa vigente in materia.

Trascorso il periodo di prova stabilito senza che si sia proceduto alla disdetta del rapporto di lavoro, il medico si intenderà confermato in servizio con la qualifica attribuita.

TITOLO III

Qualifiche e mansioni

Art. 7 - Qualifiche ed attribuzioni

Il personale medico è distinto secondo le seguenti qualifiche: Direttore Sanitario, Responsabile di raggruppamento e/o di servizio, Aiuto dirigente, Aiuto, Assistente.

Il personale medico che opera nelle Strutture sanitarie private deve essere inquadrato in una delle predette qualifiche.

Il Direttore Sanitario ha le attribuzioni ed esplica le funzioni previste dalle disposizioni normative vigenti.

Il Responsabile ha il compito di vigilare sull'attività e sulla disciplina del personale medico e non medico del proprio raggruppamento o servizio; di definire i criteri diagnostici e terapeutici che devono essere seguiti dagli Aiuti e dagli Assistenti; di assegnare a sé e agli altri medici i pazienti ricoverati e può avocare casi alla sua diretta responsabilità, fermo restando la necessità di perseguire l'ottimizzazione delle risorse umane e professionali poste a sua disposizione.

Il Responsabile cura la preparazione e il perfezionamento tecnico e professionale del personale da lui dipendente collaborando con il Direttore Sanitario nell'attività e nella disciplina di tutto il personale del rispettivo raggruppamento e/o servizio.

La qualifica di Aiuto dirigente va riferita al medico che coordina un servizio autonomo della Struttura sanitaria per il quale non è previsto a termine di convenzione e/o accreditamento o di legge la figura del Medico Responsabile.

La qualifica di Aiuto va riferita a chi collabora direttamente con il Responsabile nell'espletamento dei compiti a questo attribuiti. In particolare, l'Aiuto ha la responsabilità dei degenti affidatigli, coordina l'attività degli Assistenti e risponde del suo operato al Responsabile, che può sostituire in caso di assenza, di impedimento o nei casi di urgenza.

La qualifica di Assistente va riferita a chi collabora con il Responsabile e con l'Aiuto nello svolgimento dei loro compiti; l'Assistente, in particolare, ha la responsabilità dei degenti affidatigli, risponde del suo operato all'Aiuto e al Responsabile, e provvede direttamente nei casi d'urgenza. L'attribuzione delle suddette qualifiche deve avvenire nel pieno rispetto della normativa nazionale e regionale vigente in materia.

Qualora le emanate norme in materia di accreditamento delle Strutture sanitarie private dovessero prevedere un'articolazione dei profili professionali diversa da quella di cui al presente articolo, le parti si impegnano ad incontrarsi entro 30 giorni dall'emanazione dei nuovi provvedimenti per adeguarsi alle nuove norme.

Per i Centri di riabilitazione (ai sensi della Legge n. 833/78) si fa riferimento a quanto previsto dalle specifiche

normative regionali e/o nazionali vigenti, ove applicabili.

Art. 8 - Mansioni e variazioni delle stesse

Il medico deve essere adibito alle mansioni inerenti alla qualifica di assunzione o a quelle corrispondenti alla qualifica superiore successivamente acquisita o riconosciuta.

La Struttura sanitaria, in relazione alle esigenze di servizio ed alla situazione aziendale, sentiti il Direttore Sanitario, il medico interessato e le O.O.S.S. stipulanti, potrà adibire il medico a mansione diversa, purché professionalmente equivalente, nonché ad altra area funzionale, fatte salve le eventuali specializzazioni di cui è in possesso ed esercitate all'interno della Struttura sanitaria, sempre che ciò non comporti alcun mutamento in senso peggiorativo della sua posizione economica e professionale.

L'assegnazione a mansioni superiori deve risultare solo da atto scritto dell'Amministrazione e il medico, a decorrere dall'assegnazione, ha diritto ad una indennità mensile pari alla differenza risultante tra il trattamento economico complessivo iniziale previsto per la qualifica superiore e quello previsto per l'iniziale qualifica di appartenenza. Tale assegnazione a mansioni superiori è comunque subordinata al possesso dei requisiti professionali prescritti dalla normativa vigente.

L'assegnazione stessa diviene definitiva, dopo un periodo di tre mesi consecutivi, ove non abbia avuto luogo per sostituzione di altro medico assente con diritto di conservazione del posto, (malattia, infortunio, maternità, aspettativa obbligatoria o facoltativa, permessi per motivi di studio, nonché tutte le altre ipotesi previste dalla normativa vigente). Ove richiesto dalla normativa vigente, la Struttura sanitaria deve provvedere entro 90 giorni alla copertura dei posti resisi vacanti. Nel caso di passaggio ad una qualifica superiore l'inquadramento economico verrà effettuato in base al presente contratto.

ANEAS
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)
C.F. 92033050793 - P. Iva: 03426090795
www.aneas.it

ATECA
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)
www.atecaitalia.it - C.F. 90045130615

**SECRETARIA NAZIONALE
FIADDEL - S.P.**

ASSO. PRO
Viale Europa, 55 - 00144 Roma (RM)
C.F. 97931480582

TITOLO IV

Doveri del personale medico

Art. 9 - Comportamento in servizio

Il medico, in relazione alle particolari esigenze dell'assistenza sanitaria, deve improntare il proprio contegno al rispetto ed alla comprensione del malato, ispirandosi ai principi della solidarietà umana e subordinando ogni propria azione alla consapevole necessità e responsabilità della sua prestazione.

Il medico deve attenersi alle disposizioni che vengono impartite dall'Amministrazione e dal Direttore Sanitario, per quanto di loro specifica competenza, secondo l'organizzazione interna della Struttura sanitaria, nel rispetto del codice deontologico, delle norme del presente contratto e del regolamento interno.

Art. 10 - Ritardi ed assenze

Il medico è tenuto ad osservare il proprio orario di lavoro rilevato da sistemi oggettivi di controllo stabiliti dall'Amministrazione, unici ed uguali per tutti.

I ritardi devono essere giustificati e comportano la perdita dell'importo della retribuzione corrispondente al ritardo stesso; qualora il ritardo giustificato ed occasionale sia eccezionale non comporta la perdita della retribuzione.

Le assenze devono essere giustificate immediatamente e comunque non oltre le 24 ore, salvo il caso di legittimo e comprovato impedimento, in ogni caso comportano la perdita dell'importo della retribuzione corrispondente alla durata dell'assenza stessa.

L'assenza arbitraria ed ingiustificata che superi i 3 giorni consecutivi è considerata mancanza gravissima.

Art. 11 - Codice disciplinare

I provvedimenti disciplinari da parte dell'Amministrazione debbono essere adottati in conformità dell'art.7 della Legge 20 maggio 1970, n.300, e nel pieno rispetto delle procedure ivi stabilite (necessità della contestazione per iscritto, obbligo di assegnare al lavoratore un termine di almeno cinque giorni per presentare le proprie deduzioni, facoltà del lavoratore di essere ascoltato di persona e/o di essere assistito dal rappresentante delle OO.SS. cui conferisce mandato), nonché nel rispetto, da parte del datore di lavoro, dei principi generali di diritto vigenti in materia di immediatezza, contestualità ed immodificabilità della contestazione disciplinare.

Al riguardo si conviene che, comunque, la contestazione disciplinare deve essere inviata al lavoratore non oltre il termine di trenta giorni dal momento in cui gli organi direttivi sanitari ed amministrativi degli Istituti di cui all'art.1 del presente contratto hanno avuto effettiva conoscenza della mancanza commessa.

Si conviene altresì che il provvedimento disciplinare non può essere adottato dal datore di lavoro oltre il termine di trenta giorni dalla presentazione della deduzione da parte del lavoratore.

Si pattuisce che il predetto termine di trenta giorni rimane sospeso nel caso in cui il dipendente richieda di essere ascoltato di persona unitamente al rappresentante sindacale, riprendendo poi a decorrere detto termine "ab initio" per ulteriori trenta giorni dalla data in cui le parti si saranno incontrate per discutere della contestazione.

Le mancanze del dipendente possono dar luogo all'adozione dei seguenti provvedimenti disciplinari da parte dell'Amministrazione:

1. richiamo verbale;
2. richiamo scritto;
3. multa non superiore all'importo di quattro ore della retribuzione;

4. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a dieci giorni.

Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni, in relazione alla gravità della mancanza, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:

- I. intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
- II. rilevanza degli obblighi violati;
- III. responsabilità connesse alla qualifica occupata dal medico;
- IV. grado di danno o di pericolo, anche potenziale, causato all'Amministrazione, agli utenti o a terzi ovvero al disservizio determinatosi;
- V. sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti riguardo al comportamento del medico, ai precedenti provvedimenti disciplinari adottati, al concorso nella mancanza di più lavoratori in accordo fra loro.

Esemplificativamente, a seconda della gravità della mancanza e nel rispetto del principio della proporzionalità, incorrono nei provvedimenti di cui sopra il lavoratore che:

- a) non si presenti al lavoro omettendo di darne comunicazione e giustificazione ai sensi del presente contratto, o abbandoni anche temporaneamente il posto di lavoro senza giustificato motivo;
- b) ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda e ne anticipi la cessazione senza giustificato motivo;
- c) commetta grave negligenza in servizio, o irregolarità nell'espletamento dei compiti assegnati dal diretto superiore gerarchico o dalla direzione sanitaria;
- d) non si attenga alle disposizioni terapeutiche impartite, non si attenga alle indicazioni educative, non esegua le altre mansioni comunque connesse alla qualifica, assegnate dalla direzione o dal superiore gerarchico diretto;
- e) ometta di registrare la presenza secondo le modalità stabilite dalla Struttura sanitaria;
- f) compia qualsiasi insubordinazione nei confronti dei superiori gerarchici, esegua il lavoro affidatogli negligenza o non ottemperando alle disposizioni impartite;
- g) tenga un contegno scorretto o offensivo verso i degenti, il pubblico e gli altri dipendenti;
- h) violi il segreto professionale e di ufficio; non rispetti l'impostazione o la fisionomia propria della Struttura sanitaria e non attui metodologie sanitarie proposte dalle équipes direttive, modificando discrezionalmente la terapia prescritta dal Responsabile del raggruppamento e/o dell'Unità Funzionale;
- i) compia in genere atti che possono arrecare pregiudizio all'economia, all'ordine e all'immagine della Struttura sanitaria, fermi restando i diritti tutelati dalla Legge n.300/70;
- j) ometta di comunicare all'Amministrazione ogni mutamento dei dati, anche di carattere temporaneo, di cui al presente contratto;
- k) ometta di esporre in modo visibile il cartellino identificativo;
- l) ponga in essere atti e comportamenti lesivi della dignità della persona nei confronti di altro personale;
- m) violi il divieto di fumare all'interno dei locali aziendali, ove previsto;
- n) risulti assente alla visita domiciliare di controllo senza valida giustificazione;
- o) non si presenti alla visita medica prevista in ottemperanza delle norme in materia di sicurezza e salute dei lavoratori, salvo che ciò avvenga per giustificati motivi;
- p) violi il divieto di utilizzare telefonini portatili, ove previsto.

Sempreché si configuri un notevole inadempimento e con il rispetto delle normative vigenti, è consentito il licenziamento per giusta causa o giustificato motivo:

- A nei casi previsti dal capoverso precedente, qualora le infrazioni abbiano carattere di particolare gravità;
- B assenza ingiustificata per tre giorni consecutivi o assenze ingiustificate ripetute per tre volte in un anno, in un giorno precedente e/o seguente alle festività e alle ferie;
- C recidivo in qualunque mancanza quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione disciplinare nell'arco di un anno dall'applicazione della prima sanzione;
- D assenze per simulazione accertata di malattia;
- E introduzione di persone estranee nella Struttura, senza giustificata motivazione;
- F abbandono del posto di lavoro durante il turno di lavoro notturno;
- G falsifichi le indicazioni del registro delle presenze o dell'orologio marcatempo o compia, comunque, volontariamente annotazioni irregolari su queste;
- H per uso dell'impiego ai fini di interessi personali, svolgendo attività professionale a favore di pazienti privati all'interno della Struttura;
- I per violazione del segreto professionale e di ufficio, per qualsiasi atto compiuto per negligenza che abbia prodotto grave danno ad un infermo, all'Amministrazione o a terzi;
- J per tolleranza di abusi commessi da dipendenti di cui venga a conoscenza; non rilevi e/o comunichi la situazione di incompatibilità prevista dalla vigente normativa in cui dovesse versare;
- K indirizzi presso altra struttura e/o sanitari privati pazienti ricoverati nella Struttura sanitaria o, comunque, ponga in essere attività denigratoria nei confronti della stessa Struttura sanitaria;
- L compia volontariamente infrazioni alla legge sulla detenzione e sull'uso degli stupefacenti;
- M compia, all'interno della Struttura, atti contrari alla pubblica decenza;
- N svolga attività concorrenziale in altra Struttura;
- O per accertato stato di ebbrezza alcolica durante il turno di servizio.

E' in facoltà dell'Amministrazione di provvedere alla sospensione cautelare onde procedere ad accertamenti preliminari in caso di adozione di licenziamento. Al dipendente sospeso cautelativamente è concesso un assegno alimentare nella misura non superiore alla metà dello stipendio, oltre agli assegni familiari.

La predetta elencazione ha carattere indicativo ed esemplificativo, non esaustivo dei casi che potranno dar luogo all'adozione del provvedimento del licenziamento per mancanze.

Art. 12

Licenziamenti individuali

Per i licenziamenti individuali si applicano le norme e le procedure fissate dalle leggi in vigore.

ATECA
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)
www.ateca.it - C.F.: 90045130615

ANEAS
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)
C.F.: 92033090793 - P. Iva: 03426090795
www.aneas.it

ASSO PRO
Viale Europa, 65 - 00144 Roma (RM)
G.F. 297931480582

F.I.A. DEL - S.P.
SEGRETARIA NAZIONALE

TITOLO V
Rapporto di lavoro

Art. 13 - Orario di lavoro

L'orario normale di lavoro del personale medico è fissato nel seguente modo:

- tempo definito a 30 ore settimanali;
- tempo pieno a 38 ore settimanali.

Il prefissato orario settimanale potrà essere articolato su periodi plurisettimanali nell'arco dell'anno, ai sensi del D.Lgs. n. 66/03 come successivamente modificato dal D.Lgs. n. 213/2004 e s.m.i. con tetti settimanali non inferiori a 30 ore e non superiori a 46 ore per i medici a tempo pieno, e non inferiori a 24 ore e non superiori a 36 ore per i medici a tempo definito.

Ai fini del calcolo della durata media di cui al comma precedente, il limite rispettivamente delle 46 ore e delle 36 ore settimanali potrà essere riferito, a fronte di ragioni tecniche, obiettive ovvero di particolari esigenze derivanti dall'assistenza sanitaria, in deroga al dettato dell'art.4 comma 3 D.Lgs. n. 66/2003 come successivamente modificato dal D.Lgs. n. 213/2004, ad un periodo di dodici mesi a partire dalla data di sottoscrizione del presente contratto.

Ciò al fine di garantire sempre, senza soluzione di continuità, ottimali livelli di assistenza, così tutelando il diritto alla salute dei pazienti, attesa la delicata funzione di assistenza e cura espletata nelle strutture sanitarie.

Ferma restando la durata normale dell'orario settimanale, il medico ha diritto ad almeno nove ore di riposo consecutivo ogni ventiquattro ore, salve ulteriori deroghe stabilite in sede di contrattazione aziendale con le O.O.S.S. stipulanti sulla base di peculiari situazioni locali.

I criteri per la formulazione dei turni e dell'orario di servizio saranno stabiliti dalla Direzione sanitaria entro il primo trimestre di ciascun anno di intesa con le O.O.S.S. stipulanti codesto contratto.

Per settori di particolare e speciale attività medico-chirurgica può essere adottato, a giudizio dell'Amministrazione della Struttura sanitaria, il rapporto part-time, che sarà regolato secondo le norme della legislazione in materia, e che dovrà comunque essere inferiore all'orario previsto per il tempo definito.

Le variazioni dal tempo pieno al tempo definito o part-time (e viceversa) dell'orario di lavoro potranno essere effettuate dall'Amministrazione, su richiesta dell'interessato e in base a particolari esigenze organizzative della Struttura sanitaria, previa intesa con il medico interessato e sentite le O.O.S.S. stipulanti.

Per i medici a rapporto di lavoro a 38h o a 30h settimanali, l'orario giornaliero sarà articolato di norma su sei giorni lavorativi e, dove l'organizzazione aziendale lo consenta, anche su cinque giorni lavorativi, con orario giornaliero di turno non inferiore a 4 ore, fatte comunque salve le attribuzioni del Direttore Sanitario.

Qualora l'orario giornaliero di lavoro superi le 6 ore continuative, il medico ha diritto, ai sensi di quanto disposto dal D.Lgs. n. 66/2003 come successivamente modificato dal D.Lgs. n. 213/2004 a beneficiare di un intervallo per pausa le cui modalità e durata saranno stabilite in sede aziendale d'intesa con le O.O.S.S. stipulanti.

Qualora la Direzione sanitaria ravvisi la necessità, detti turni potranno essere modificati, d'intesa con le O.O.S.S. stipulanti, anche nel corso dell'anno, con un preavviso di tre mesi, fatte salve le attribuzioni del Direttore Sanitario.

Durante l'orario di lavoro il sanitario è tenuto a compiere secondo scienza e coscienza gli atti medici inerenti la sua qualifica.

La vigilanza sull'osservanza dell'orario è effettuata dall'Amministrazione della Struttura sanitaria, attraverso sistemi obiettivi di controllo unici ed uguali per tutti i medici.

Ai sensi del D.Lgs. n. 66/2003 come successivamente modificato dal D.Lgs. n. 213/2004, le parti convengono, al fine di

garantire l'assistenza ai pazienti in maniera continuativa nelle 24 ore e al contempo la tutela della salute dei medici e il loro diritto al riposo, di stabilire il più ampio termine di sette giorni sul quale calcolare come media il limite delle otto ore di lavoro notturno nelle 24 ore consentendo così la prestazione di un tetto massimo di 24 ore di lavoro notturno all'interno di un arco temporale di sette giorni, non potendo però superare il singolo turno notturno le 12 ore.

Art. 14 - Caratteristiche del rapporto di lavoro

Il rapporto di lavoro del personale medico ha le seguenti caratteristiche:

- a) obbligo di svolgere, nell'ambito del reparto e/o del servizio cui è adibito, nel rispetto della qualifica ricoperta, le attività istituzionali della Struttura sanitaria, ivi compresa l'attività ambulatoriale entro l'orario di servizio o in ore di lavoro straordinario. L'attività ambulatoriale sarà in ogni caso regolamentata in sede aziendale mediante accordo tra Amministrazione e le O.O.S.S. stipulanti, sentito il Medico Responsabile e fatte salve le attribuzioni del Direttore sanitario, previa analisi di tutti gli aspetti che detta attività implica sia per la Struttura sanitaria sia per i medici che la svolgono. Detta attività verrà concordata entro il primo trimestre di ogni anno;
- b) possibilità, ove la Struttura e l'organizzazione lo consentano, di svolgere attività in regime libero-professionale al di fuori dell'orario di lavoro, in orari concordati consensualmente tra il medico e l'Amministrazione, nel rispetto delle normative nazionali e regionali, nonché del regolamento interno. Al medico è comunque consentito di esercitare l'attività libero-professionale al di fuori della Struttura sanitaria, purché non in altre strutture di ricovero (ordinario e in *Day Hospital*) e previa valutazione da parte della Struttura, sentite le O.O.S.S. stipulanti, della insussistenza di situazioni di conflitto di interessi;
- c) divieto di stabilire rapporti professionali con altre Strutture sanitarie ad eccezione delle attività occasionali di consulenze e consulti. Il divieto di operare in altre strutture di ricovero non sussiste per i medici assunti a tempo parziale. I medici assunti a tempo definito possono richiedere alla Casa di cura di appartenenza specifica autorizzazione che verrà concessa previa valutazione da parte della Struttura medesima, sentite le O.O.S.S. stipulanti, della insussistenza di situazioni di conflitto di interesse.

Art. 15 - Lavoro supplementare e straordinario

Le prestazioni di lavoro straordinario hanno carattere eccezionale e devono rispondere ad effettive esigenze di servizio. Il lavoro straordinario non può comunque essere utilizzato come fattore ordinario di programmazione del lavoro.

E' considerato lavoro supplementare quello effettuato dai medici a tempo definito fino alle 38 ore settimanali; invece è considerato lavoro straordinario quello effettuato da tutti i medici oltre le 38 ore settimanali.

L'orario di lavoro è determinato secondo i criteri indicati negli articoli precedenti.

Le maggiori prestazioni per lavoro supplementare e straordinario possono, a richiesta del medico e compatibilmente con le esigenze di servizio, essere sostituite con riposi compensativi (senza che con ciò il medico perda le eventuali indennità di turno); a decorrere dall'entrata in vigore del contratto, il lavoro supplementare e straordinario, in ossequio al D.Lgs. n. 66/2003 come successivamente modificato dal D.Lgs. n. 213/2004, sarà retribuito con una maggiorazione della paga oraria di cui al presente contratto, pari al 20% per il lavoro diurno, al 30% per il lavoro notturno o diurno festivo e al 50% per il notturno festivo. Si considera lavoro in orario notturno quello eseguito tra le ore 22.00 e le ore 6.00; si considera festivo quello eseguito nelle festività di cui all'art. 17 e nelle giornate programmate

come riposo settimanale.

È ammesso il ricorso al lavoro supplementare e straordinario, per gravi e motivate esigenze di servizio, sino ad un monte ore complessivo annuo di 100 ore per ciascun medico; oltre 100 e fino a 250 ore solo previo accordo con l'interessato; oltre tale tetto solo previo accordo tra l'Amministrazione e le O.O.S.S. stipulanti e con l'assenso del medico interessato, comunque senza oltrepassare il limite di 300 ore annue individuali. Il lavoro straordinario deve essere autorizzato espressamente e per iscritto dall'Amministrazione.

Art. 16 - Riposo settimanale

Tutti i medici hanno diritto ad un riposo settimanale di 24 ore consecutive in un giorno che di norma deve coincidere con la domenica; nel caso di mancata coincidenza del giorno di riposo con la domenica, questa verrà considerata come una normale giornata di lavoro e la relativa retribuzione non subirà alcuna maggiorazione ad eccezione della corresponsione dell'indennità festiva.

Art. 17 - Festività

Tutti i medici devono fruire di un giorno di riposo in occasione di ciascuna delle seguenti festività:

- 1) Capodanno (1° gennaio);
- 2) Epifania (6 gennaio);
- 3) Anniversario della Liberazione (25 aprile);
- 4) Lunedì di Pasqua;
- 5) Festa del Lavoro (1° maggio);
- 6) Festa della Repubblica (2 giugno);
- 7) Assunzione della Madonna (15 agosto);
- 8) Ognissanti (1° novembre);
- 9) Immacolata Concezione (8 dicembre);
- 10) S. Natale (25 dicembre);
- 11) Santo Stefano (26 dicembre);
- 12) Santo patrono.

In occasione delle suddette festività decorre a favore del medico la normale retribuzione.

I medici che, per ragioni inerenti al servizio dovranno tuttavia prestare la propria opera nelle suddette giornate, avranno comunque diritto ad un corrispondente riposo da fruire, compatibilmente con le esigenze di servizio, entro 30 giorni dalla data della festività infrasettimanale non fruita.

In caso di coincidenza di una delle festività predette con il riposo settimanale, il medico ha diritto a fruire di un ulteriore giorno di riposo, in altro giorno feriale stabilito dall'Amministrazione in accordo con l'interessato.

Art. 18 - Ferie

Il medico ha diritto per ogni anno di servizio ad un periodo di ferie di 30 giorni lavorativi.

Il medico ha diritto, per ciascun anno, in sostituzione delle festività soppresse, a quattro giornate da aggiungersi alle ferie, da godersi entro l'anno solare.

Il medico assunto in data successiva al 1° gennaio di ciascun anno ha diritto di usufruire di un numero di giornate di ferie proporzionato al periodo di servizio prestato nell'anno; così pure nel caso di cessazione per qualunque causa del rapporto di lavoro nel corso dell'anno.

Il godimento delle ferie sarà programmato entro il 31 marzo di ciascun anno nelle forme concordate tra l'Amministrazione della Struttura sanitaria, il Direttore Sanitario e le O.O.S.S. stipulanti, sentito il Medico Responsabile, in modo da garantire ai medici un periodo di ferie estive di almeno 18 giorni consecutivi lavorativi (giugno-settembre). Le rimanenti ferie devono essere godute entro i 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione, ai sensi del D.Lgs. n. 213/2004.

In mancanza di tale richiesta è facoltà dell'Amministrazione assegnarle in qualunque momento, previo parere della Direzione Sanitaria. Le chiusure annuali delle Strutture sanitarie, ove autorizzate dalle Autorità competenti, sono computate nelle ferie.

Per eccezionali esigenze di servizio l'Amministrazione, d'intesa con il Direttore Sanitario e le O.O.S.S. stipulanti, può rinviare il periodo di ferie programmato e/o richiamare in servizio il medico già in ferie; in tal caso l'Amministrazione risarcirà il Medico delle spese sostenute e documentalmente dimostrabili a seguito dell'annullamento delle ferie o del richiamo da esse.

Per i casi nei quali l'orario di servizio non sia distribuito su sei giorni settimanali e per il medico part-time, il computo dei giorni di ferie deve essere fatto con riferimento a sei giornate lavorative settimanali.

Art. 19 - Guardia medica

La guardia medica deve essere permanente ed interna alla Struttura sanitaria e deve essere svolta dagli Assistenti ed Aiuti dei reparti e dei servizi. Ove la Struttura sanitaria ravvisi discrezionalmente la necessità, la guardia medica può essere svolta da medici ad hoc con rapporto di lavoro dipendente o libero-professionale coordinato e continuativo.

La Struttura sanitaria potrà organizzare il servizio di guardia come servizio interdivisionale per branche affini. Sono fatte salve, in caso di urgenza, le attribuzioni del Direttore Sanitario.

I medici dipendenti, ad eccezione dei Responsabili e degli Aiuti dirigenti, hanno il diritto e il dovere di espletare paritariamente il servizio di guardia secondo i termini fissati dal Direttore Sanitario, sentite le O.O.S.S. stipulanti. Nei limiti concessi dalle esigenze organizzative possono essere esentati dalla Direzione Sanitaria dal servizio di guardia, a domanda, i medici di età superiore ai 60 anni.

Il servizio di guardia medica viene regolamentato e retribuito secondo quanto previsto dalle norme contrattuali riguardanti il normale orario di lavoro e, se effettuato in ore notturne o festive, dà diritto alle rispettive indennità, mentre, se effettuato oltre l'orario di servizio, viene retribuito in base a quanto previsto in materia di lavoro supplementare e straordinario dai precedenti articoli.

Il medico può essere chiamato di norma ad effettuare fino a cinque turni mensili di guardia di 12 ore.

Art. 20 - Pronta disponibilità

Ove ne ravvisi la necessità la Struttura sanitaria può istituire un servizio di pronta disponibilità in base a criteri tecnici e modalità concordate tra il Direttore Sanitario e le O.O.S.S. stipulanti.

Il servizio di pronta disponibilità per il personale il cui rapporto è disciplinato dal presente contratto non può superare i 10 giorni al mese; per esso va corrisposto un compenso fisso in misura indifferenziata e frazionabile di 28 euro per ogni 12 ore di servizio di reperibilità a far data dal mese successivo alla ratifica del presente CCNL. Il compenso per eventuali turni di durata superiore a 12 ore sarà proporzionato alla effettiva durata del turno di reperibilità richiesto ed espletato, maggiorato del 10% per la quota eccedente le 12 ore.

I turni di reperibilità devono comunque essere prefissati dal Direttore Sanitario d'intesa con le O.O.S.S. stipulanti. In caso di chiamata sarà inoltre dovuto il pagamento delle ore di effettivo servizio prestato con le maggiorazioni previste dalla regolamentazione del lavoro supplementare e straordinario o come recupero orario su richiesta del medico.

Al servizio di pronta disponibilità sono tenuti di norma i Responsabili, gli Aiuti dirigenti, gli Aiuti e, in caso di necessità, gli Assistenti.

TITOLO VI

Permessi

Art. 21 - Permessi straordinari

Al medico che abbia superato il periodo di prova spettano permessi nei seguenti casi:

- a) Per matrimonio giorni 15 di calendario, con retribuzione;
- b) Per sostenere esami attinenti alla carriera e al perfezionamento professionale, limitatamente al periodo necessario per sostenere le prove stesse e gli eventuali giorni di viaggio di andata e ritorno, con retribuzione;
- c) per partecipare a congressi scientifici e corsi di aggiornamento professionale attinenti alla specifica attività esercitata, compresi quelli con punteggio ECM, per un massimo di 12 giorni, con retribuzione, anche al fine di consentire la partecipazione ad iniziative promosse dalle associazioni di carattere scientifico e di ricerca costituite dai medici dell'ospedalità privata. Tali permessi saranno autorizzati purché ne venga fatta richiesta con 10 giorni di anticipo e comunque compatibilmente con le esigenze di servizio e previo parere favorevole della Direzione sanitaria;
- d) per frequentare corsi di specializzazione universitaria nella branca esercitata o branca affine, fino ad un massimo di 14 giorni per i medici a tempo definito e 20 giorni per i medici a tempo pieno, non retribuiti. Il medico è tenuto a documentare l'avvenuta partecipazione. Qualora la partecipazione a congressi o a corsi di qualificazione e specializzazione avvenga su richiesta della Direzione sanitaria o del Responsabile e sia autorizzata dalla Struttura sanitaria, il permesso straordinario sarà esteso per la durata necessaria e le spese saranno a carico della stessa Struttura sanitaria;
- e) per periodi contumaciali previsti per le malattie infettive, con retribuzione;
- f) in caso di decesso del coniuge, o convivente risultante dallo stato di famiglia, dei genitori, dei suoceri, dei figli e dei fratelli, spetta al medico un permesso, limitatamente a cinque giorni di calendario comprensivi del giorno di decesso che non verrà computato solo nell'ipotesi in cui il medico nel predetto giorno abbia comunque prestato attività lavorativa, con retribuzione;
- g) in caso di documentata grave infermità del coniuge, o convivente risultante dallo stato di famiglia, o di un parente entro il 2° grado, spetta al medico un permesso di 3 giorni lavorativi all'anno, con retribuzione;
- h) per elezioni al Parlamento nazionale ed Assemblee regionali, ovvero per chiamate ad altre funzioni pubbliche elettive, senza retribuzione;
- i) purché siano garantite le esigenze di servizio, previa verifica con le O.O.S.S. stipulanti i medici potranno richiedere di essere posti in permesso senza assegni con diritto al mantenimento del posto di lavoro al fine di partecipare a corsi di qualificazione, aggiornamento, e specializzazione professionale attinente al servizio;
- j) per donazione di sangue, di cui alla legge n. 584/1967 e s.m.i. con retribuzione;

k) per donazione di organi a fini umanitari, secondo le esigenze mediche, con retribuzione;

- l) nei casi previsti nell'art.14, commi 1 e 2 della legge n. 151/2001 e s.m.i. (esami prenatali), senza retribuzione;
- m) per la durata di 2 anni e per una sola volta nell'arco della vita lavorativa, per i gravi e documentati motivi individuati - ai sensi dell'art.4 commi 2 e 4 della legge n. 53/2000 - dal regolamento interministeriale del 21/7/2000 n. 278 e s.m.i. Tale aspettativa può essere fruita anche in modo frazionato e non è retribuita;
- n) nei casi previsti dall'art. 27, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001 (congedo per affidamenti pre-adozionali internazionali), senza retribuzione.

Tutti i permessi dovranno essere richiesti dall'interessato in tempo utile, e comunque almeno 7 giorni prima, per permettere la sostituzione, e potranno essere concessi o meno compatibilmente con le esigenze della Struttura sanitaria.

Il permesso straordinario è computato agli effetti del trattamento di fine rapporto secondo le norme di legge.

Al personale medico dipendente si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela della maternità e della paternità contenute nel D.Lgs. n. 151/2001.

Alle lavoratrici in astensione obbligatoria dal lavoro per maternità, ai sensi degli articoli 16, 17 e 20 del D.Lgs. n. 151/2001, compete l'80% dell'intera retribuzione. Detto trattamento economico spetta al medico padre nelle ipotesi contemplate nell'art.28 del cennato decreto legislativo.

Quanto sopra si applica anche nei casi previsti dagli artt.26, comma 1, e 27, comma 1, del D.Lgs. n. 151/2001.

Nel periodo di astensione facoltativa previsto dall'art.32 del predetto decreto legislativo, per le lavoratrici madri e per i lavoratori padri compete il 30% dell'intera retribuzione; detto periodo in caso di parto plurimo compete per ogni figlio.

Nei casi di figli minori con handicap in situazione di gravità accertata, ai sensi dell'art.4, comma 1 della legge n. 104/92 e s.m.i., la lavoratrice madre e il lavoratore padre hanno diritto al prolungamento del congedo parentale fino a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati. Il trattamento economico è previsto dall'art.34 comma 1 del D.Lgs n. 151/2001.

In caso di parto prematuro, alle lavoratrici spettano comunque i mesi di astensione obbligatoria non goduti prima della data presunta del parto. Qualora il figlio nato prematuro abbia necessità di un periodo di degenza presso una struttura ospedaliera pubblica o privata, la lavoratrice madre ha la facoltà di rientrare in servizio richiedendo, previa presentazione di un certificato medico attestante la sua idoneità al servizio, la fruizione del restante periodo di congedo obbligatorio post parto ed il periodo ante parto, qualora non fruito a decorrere dalla data di effettivo rientro a casa del bambino. Durante il primo anno di vita del bambino alle lavoratrici madri competono, inoltre, i periodi di riposo di cui all'art.20 del D.Lgs n. 151/2001. Detti periodi di riposo sono riconosciuti al lavoratore padre nelle ipotesi previste dall'art.40 del cennato decreto legislativo. In caso di parto plurimo i periodi di riposo sono raddoppiate e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste dall'art.39 del D.Lgs n.151/2001 possono essere utilizzate anche dal lavoratore padre.

Vengono riconosciute alla lavoratrice madre, o in alternativa al lavoratore padre, le assenze per malattia del bambino, di cui all'art.47 del D.Lgs n. 151/2001. Vengono fatte salve le condizioni di miglior favore in atto.

Al personale medico dipendente spettano i permessi previsti dalla legge n. 104/1992, e successive modificazioni, nonché i riposi di cui all'art.42, comma 1, del D.Lgs. n. 151/2001 e in alternativa al prolungamento del congedo parentale di cui al 4° comma del precedente punto 2.

TITOLO VII

Malattie ed infortunio

Art. 22 - Trattamento economico di malattia ed infortunio

In caso di assenza per malattia ed infortunio il lavoratore deve informare immediatamente, di norma prima dell'inizio del turno di servizio, la Direzione sanitaria o quella amministrativa, secondo le rispettive competenze e trasmettere l'attestazione di malattia entro i due giorni dalla data del rilascio.

Il datore di lavoro è tenuto ad anticipare per conto dell'INPS le indennità previste dalla legge a partire dal primo giorno di malattia; inoltre, se la malattia è riconosciuta ed indennizzata dall'INPS, e l'infortunio dall'INAIL, il datore di lavoro è tenuto ad integrare le prestazioni economiche assicurative sino a raggiungere:

- a) il 100% della retribuzione globale sino al 365° giorno di assenza per malattia nell'arco di 4 anni precedenti ad ogni inizio di malattia, computando altresì la malattia in corso. Il trattamento stesso non compete in caso di accertata trasformazione della malattia in invalidità pensionabile. Detto trattamento non deve essere comunque superiore a quello che il lavoratore avrebbe percepito al netto se avesse lavorato, a titolo di emolumenti stipendiali fissi e non variabili. La corresponsione dell'integrazione va corrisposta in base alle norme di legge. Il datore di lavoro può recedere dal rapporto allorquando il lavoratore si assenti oltre il limite dei 18 mesi complessivi nell'arco di un quadriennio mobile. Si conviene, però, che in via eccezionale, per quei lavoratori che abbiano una ricaduta nello stesso evento morboso che ha comportato un prolungato ricovero ospedaliero, in atto al momento del prefissato periodo di comporto, questo va prolungato di 2 mesi (da 18 a 20 mesi); qualora il predetto ricovero ospedaliero sia ancora in atto alla scadenza del ventesimo mese, il lavoratore ha diritto a richiedere un periodo di aspettativa non retribuita che può protrarsi per un massimo di 3 mesi (dal 20° al 23° mese) purché permanga la situazione di ricovero ospedaliero;
- b) il 100% della retribuzione globale sino al 365° giorno di assenza per infortunio. Il datore di lavoro è tenuto ad anticipare il 40% della retribuzione, salvo conguaglio con quanto erogato dall'INAIL, con conseguente obbligo del lavoratore di rimborsare quanto percepito a titolo di anticipazione. Detto trattamento non deve essere comunque superiore a quello che il lavoratore avrebbe percepito al netto se avesse lavorato a titolo di emolumenti stipendiali fissi e non variabili. Si fanno salve le condizioni di miglior favore delle singole amministrazioni.

Non si cumulano i periodi di malattia con quelli di infortunio ai fini del pagamento della retribuzione globale riconosciuta dalle precedenti lettere a) e b).

Il lavoratore assente per malattia decade dal diritto all'indennità di malattia dovuta dall'istituto previdenziale e dalla predetta integrazione a carico della Struttura sanitaria, in caso di assenza alla visita di controllo domiciliare, richiesta o disposta ai sensi dell'art.5 della Legge 20 maggio 1970, n.300, nelle fasce orarie di reperibilità previste dalla normativa vigente.

Qualora il lavoratore debba assentarsi dal proprio domicilio per sottoporsi a visita specialistica ambulatoriale, comunque, ha l'obbligo di avvertire l'Amministrazione entro le ore 9.00 dello stesso giorno.

In caso di licenziamento del lavoratore, comminato dopo il raggiungimento dell'età pensionabile, il periodo di conservazione del posto sarà limitato alla sola durata del periodo di preavviso e non oltre, anche in caso di successiva insorgenza di malattia.

Nel caso in cui l'infortunio o la malattia sia ascrivibile a responsabilità di terzi, resta salva la facoltà della Struttura sanitaria di recuperare dal terzo responsabile le somme da essa corrisposte, subentrando nella titolarità delle corrispondenti azioni legali nei limiti del danno subito.

Per i lavoratori affetti da TBC si richiamano espressamente le disposizioni legislative che regolano la materia.

Art. 23 - Assicurazione e infortuni sul lavoro

Nei casi in cui non fosse obbligatoria l'assicurazione presso l'INAIL, l'Amministrazione è tenuta ad assicurare i medici dipendenti contro gli infortuni sul lavoro e contro le malattie professionali presso una società assicuratrice di importanza nazionale, con polizza che preveda comunque prestazioni non inferiori a quelle erogate dall'INAIL. Il medico è tenuto ad informare la struttura dell'avvenuto infortunio immediatamente.

[Signature]
ANEAS
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)
C.F.: 92033090793 - P. Iva: 03426090795
www.aneas.it

[Signature]
ATECA
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)
www.atecailja.it - C.F.: 90045130615

[Signature]
ASSO. PRO
Viale Europa, 35 - 00144 Roma (RM)
C.F.: 97931480582

[Signature]
F.I.A.DEL - S.P.
SEGRETERIA NAZIONALE

F.I.A.DEL - S.P.
SEGRETERIA NAZIONALE

TITOLO VIII

Responsabilità civile

Art. 24 - Responsabilità civile

Le Strutture sanitarie debbono garantire il medico, relativamente all'attività di servizio, mediante polizza di assicurazione adeguata alla tipologia della Struttura presso una società assicuratrice di importanza nazionale, per la responsabilità civile derivante da eventuali azioni giudiziarie promosse da terzi, ivi comprese le spese globali di giudizio, fino a copertura assicurativa, senza diritto di rivalsa, salvo il caso di colpa grave o dolo decretati con sentenza passata in giudicato.

TITOLO IX

Vitto ed abiti di servizio

Art. 25 - Vitto

Nelle Strutture sanitarie ove esiste il servizio di mensa per il personale dipendente, il medico ha diritto di usufruire del servizio stesso nei giorni di effettiva presenza al lavoro. La quota di partecipazione è fissata in 2,50 euro per pasto.

Art. 26 - Abiti di servizio

Quando è fatto obbligo ai medici dipendenti di indossare una divisa, cartellino di riconoscimento, indumenti di lavoro e calzature appropriate, la relativa spesa, compresa quella della manutenzione ordinaria, è a carico dell'Amministrazione.

ANEAS
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)
C.F. 02033090795 - P. Iva: 03476090795
www.aneas.it

ATECA
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)
www.atecitalia.it - C.F. 990045130615

FIADDEL - S.P.
SEGRETARIA NAZIONALE

ASSO. PRO
Viale Europa/55 - 00144 Roma (RM)
C.F. 97932480582

TITOLO X

Risoluzione del rapporto di lavoro

Art. 27 - Cessazione del rapporto di lavoro

Il rapporto di lavoro del medico cessa nei seguenti casi:

- a) per licenziamento, ai sensi di legge;
- b) per dimissioni;
- c) per morte;
- d) per collocamento a riposo d'ufficio per raggiunti limiti di età, secondo la normativa di legge vigente.

Art. 28 - Preavviso

Il preavviso di licenziamento o di dimissioni, per il medico assunto a tempo indeterminato e che abbia superato il periodo di prova, nei casi in cui è dovuto ai sensi di legge, è fissato nella misura di 3 mesi.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione del periodo di mancato preavviso.

In caso di licenziamento, il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità è computato nell'anzianità di servizio agli effetti dell'indennità di anzianità del trattamento di fine rapporto.

E' facoltà della parte che riceve la disdetta, di cui al primo comma del presente articolo, di troncare il rapporto di lavoro sia all'inizio che nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo e maturazione di indennità per il periodo di preavviso totalmente o parzialmente non compiuto.

Art. 29 - Trattamento di fine rapporto di lavoro

In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro, al medico deve essere corrisposto il trattamento di fine rapporto in base a quanto previsto dalla legge vigente.

Le voci che concorrono a formare il trattamento di fine rapporto sono:

- stipendio base;
- retribuzione di anzianità maturata al 31 dicembre;
- superminimi collettivi;
- assegni *ad personam*;
- indennità di medico di Struttura sanitaria privata;
- indennità professionale;
- indennità di Direttore Sanitario o Medico responsabile;
- indennità medica Aiuti ed Assistenti;
- indennità medica Aiuti dirigenti;
- indennità di direzione sanitaria per Medici responsabili;
- tredicesima mensilità.

Art. 30 - Indennità in caso di morte

In caso di morte del medico, le indennità di cui al presente contratto (preavviso - fine rapporto) devono essere liquidate agli aventi diritto, secondo le disposizioni contenute nell'art. 2122 del codice civile.

Agli aventi diritto verrà erogata, in aggiunta alle indennità di cui sopra, una somma pari alla retribuzione che sarebbe stata corrisposta fino al termine del mese in cui si verifica il decesso.


ANEAS
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)
C.F. 92033090793 - P. IVA 03426090795
www.aneas.it


ATECA
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)
www.atecaitalia.it - C.F. 90045180615


F.I.A. DEL - S.P.
SEGRETERIA NAZIONALE


ASSO. PRO
Viale Europa, 88 - 00144 Roma (RM)
C.F. 97931480582

TITOLO XI

Trattamento economico

Art. 31 - Trattamento economico

La retribuzione del personale medico è determinata con riferimento alle diverse qualifiche e al diverso orario di lavoro.

Il trattamento economico è composto dalle seguenti voci:

- stipendio base;
- retribuzione di anzianità maturata al 31 dicembre;
- indennità di medico di Struttura sanitaria privata;
- eventuale indennità professionale;
- eventuale indennità medica per Aiuto ed Assistente;
- eventuale indennità medica per Aiuto dirigente;
- eventuale indennità di direzione sanitaria e di Medico responsabile;
- tredicesima mensilità;
- eventuale "assegno ad personam";
- eventuale superminimo.

Sono fatte salve ad esaurimento le condizioni di miglior favore individuale in atto.

L'indennità integrativa speciale (contingenza) viene abolita in quanto confluita nella retribuzione base.

Art. 32 - Corresponsione della retribuzione e reclami sulla busta-paga

La retribuzione deve essere corrisposta al medico in una data stabilita comunque non oltre il 7° giorno lavorativo successivo alla fine di ciascun mese; il pagamento della retribuzione deve essere effettuato a mezzo di busta paga in cui devono essere distintamente specificati il nome del presidio, il nome e la qualifica del medico, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, l'importo dei singoli elementi che concorrono a formarla e la elencazione delle trattenute di legge e di contratto.

Qualsiasi reclamo sulla rispondenza della somma pagata con quella indicata nella busta paga, nonché sulla qualità della moneta, deve essere fatto all'atto del pagamento. In caso di ritardo nella corresponsione della retribuzione l'amministrazione è tenuta a corrispondere anche gli interessi legali maturati.

Resta comunque la possibilità da parte del medico di avanzare eventuali reclami in qualsiasi momento per irregolarità riscontrate.

Art. 33 - Stipendio base

Al personale medico che effettua 38 ore settimanali di servizio, ai sensi del presente contratto, spetta il seguente stipendio base lordo mensile:

Assistente fascia A	2.141,00 euro
Assistente fascia B	2.206,00 euro
Aiuto e Aiuto dirigente	2.650,00 euro
Responsabile e Direttore sanitario	3.361,00 euro

Al personale medico che effettua un orario di 30 ore settimanali di servizio, ai sensi del presente contratto, spetta

il seguente stipendio base lordo mensile:

Assistente fascia A	1.786,00 euro
Assistente fascia B	1.820,00 euro
Aiuto e Aiuto dirigente	2.280,00 euro
Responsabile e Direttore sanitario	2.910,00 euro

Qualora la Struttura sanitaria, ai sensi e per effetto del presente contratto, stabilisca un orario di lavoro part-time, lo stipendio base lordo mensile è ridotto proporzionalmente in rapporto all'orario settimanale di servizio prestato. Accede alla fascia A il nuovo assunto, mentre accede alla fascia B l'Assistente in possesso di specializzazione relativa alla specifica attività espletata o di branca affine, con 5 anni di anzianità di servizio nella struttura sanitaria, ovvero non specialista con anzianità di almeno 7 anni di servizio nella struttura sanitaria.

Art. 34 - Retribuzione individuale di anzianità

Gli scatti e le classi maturati e corrisposti per il periodo fino al 31/12/2020 restano acquisiti dal personale medico e non vengono comunque riassorbiti.

Art. 35 - Indennità di medico di Struttura sanitaria privata

Al personale medico a 38 h settimanali, ai sensi del presente contratto, compete l'indennità di medico di Struttura sanitaria privata nella seguente misura lorda mensile e per 12 mensilità:

Assistente di fascia A e B	71,00 euro
Aiuto ed Aiuto dirigente	93,00 euro
Responsabile, Direttore Sanitario	145,00 euro

Al personale medico a 30 h settimanali spetta una indennità mensile di Struttura Sanitaria privata nella seguente misura lorda mensile e per 12 mensilità:

Assistente di fascia A e B	54,00 euro
Aiuto ed Aiuto dirigente	70,00 euro
Responsabile, Direttore Sanitario	108,00 euro

Al personale medico che effettui, per accordo scritto aziendale o individuale, l'orario di lavoro settimanale ridotto (part-time), ai sensi del presente contratto, spetta l'indennità di medico di Struttura Sanitaria privata di cui sopra, proporzionalmente ridotta in rapporto all'orario settimanale di servizio prestato.

Art. 36 - Indennità professionale

Al personale medico a 38 h settimanali compete l'indennità professionale nella seguente misura mensile lorda e per 12 mensilità:

Assistente di fascia A e B	573,00 euro
Aiuto e Aiuto dirigente	711,00 euro
Responsabile, Direttore Sanitario	852,00 euro

Art. 37 - Indennità di Direttore Sanitario e di Medico responsabile

Ai medici che ricoprono la qualifica di Direttore Sanitario, o di Medico responsabile di raggruppamento o di servizio

competono le seguenti indennità lordi mensili:

- a) Direttore Sanitario senza responsabilità di raggruppamento o di servizio: 189,00 euro;
 - b) Medico responsabile di raggruppamento o di servizio di branche appartenenti all'area funzionale di medicina: 189,00 euro;
 - c) medico responsabile di raggruppamento o di servizio di branche appartenenti all'area funzionale di chirurgia, ivi comprese le discipline mediche con terapia intensiva: 265,00 euro.
- Tali indennità fisse e costanti vengono attribuite per dodici mensilità.

Art. 38 - Indennità medica per Aiuti dirigenti, Aiuti ed Assistenti

Ai medici a tempo definito e a tempo pieno con la qualifica di Assistente, di Aiuto o di Aiuto dirigente, spetta una indennità medica fissa e costante, nella misura lorda mensile e per dodici mensilità, di:

Assistente fascia A e fascia B	26,00 euro
Aiuto	52,00 euro
Aiuto dirigente	165,00 euro

Art. 39 - Indennità di direzione sanitaria per medici responsabili

Al medico responsabile di raggruppamento o servizio che espliciti anche la funzione di Direttore Sanitario spetta l'indennità lorda mensile per dodici mensilità di 170,00 euro.

Art. 40 - Indennità integrativa speciale (contingenza)

A partire dal giorno di stipulazione del presente contratto tale indennità confluisce nello stipendio base.

Art. 41 - Indennità di servizio notturno e festivo

Al personale medico il cui turno di servizio si svolga durante le ore notturne, spetta una "indennità notturna" nella misura unica uguale per tutti di 3,00 euro lorde per ogni ora di servizio prestata tra le ore 22.00 e le ore 6.00. Per il turno di servizio prestato in giorno festivo, compete una indennità di 20,00 euro lorde se le prestazioni fornite sono di durata superiore alla metà dell'orario del turno, ridotta a 10,00 euro lorde se le prestazioni sono di durata pari o inferiore alla metà dell'orario anzidetto, con un minimo di due ore. Nell'arco delle 24 ore del giorno festivo non può essere corrisposta più di una indennità festiva per ogni singolo dipendente. Tale indennità decorre dalla data di conclusione del presente contratto.

Art. 42 - Indennità da rischio

Al personale medico classificato di categoria "A" da parte dell'esperto qualificato, ai sensi delle norme in vigore, viene riconosciuta l'indennità di rischio da radiazioni pari a 1.240,00 euro lorde annue frazionabile in rapporto all'effettivo servizio svolto.

Detta indennità è comunque riconosciuta al personale medico radiologo. Al personale medico sopra individuato compete altresì un periodo di permesso retribuito di giorni 15 di calendario.

FIADL - S.P.
SEGRETERIA NAZIONALE

Art. 43 - Passaggio a qualifica superiore e trasformazione del rapporto di lavoro

Nel caso di passaggio a qualifica superiore, al medico sarà assegnato il trattamento economico corrispondente alla

nuova qualifica, fermo restando l'importo della retribuzione individuale di anzianità già in godimento.

Art. 44 - Tredicesima mensilità

Ai medici in servizio nella Struttura sanitaria viene corrisposta di regola entro il mese di dicembre di ogni anno una "tredicesima mensilità" composta da:

- stipendio base mensile;
- retribuzione individuale di anzianità;
- eventuale "assegno *ad personam*";
- superminimo.

La tredicesima mensilità non spetta per il periodo di tempo trascorso in posizione che comporti la sospensione dello stipendio.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il medico ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità quanti sono i mesi di servizio prestati.

La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a questi effetti come mese intero.

Art. 45 - Assegni familiari

Gli assegni familiari vengono erogati alle condizioni e nella misura previste dalle norme legislative in vigore.

Art. 46 - Part-time

Per settori di particolare e speciale attività medico-chirurgica può essere adottato, a giudizio dell'Amministrazione della Struttura sanitaria, il rapporto part-time, che sarà regolato secondo le norme della legislazione vigente in materia.

Art. 47 - Paga giornaliera ed oraria

La paga di una giornata lavorativa è determinata sulla base di 1/26 delle sotto elencate competenze della retribuzione mensile:

- stipendio base;
- retribuzione individuale di anzianità al 31/12/2020;
- eventuali indennità di cui agli artt.41, 42, 43, 44, 45;
- eventuale assegno "ad personam";
- indennità per mansioni superiori;
- eventuale superminimo.

L'importo della paga oraria è determinato dividendo la pagagiornaliera come sopra calcolata per 6,33 se si tratta di medici che effettuano un orario di 38 ore settimanali di servizio e per 5 se si tratta di medici con orario 30 ore settimanali.

Per i medici part-time (orario ridotto) l'importo della paga oraria è determinato dividendo la paga giornaliera prevista per il tempo a 30 h per il risultato del rapporto tra le ore settimanali di servizio prestate e le giornate lavorative di una settimana.

Eventuali assenze non retribuite (scioperi, permessi a proprio carico, assenze ingiustificate) saranno trattenute con

l'applicazione della paga ora- ria o giornaliera di cui ai precedenti commi.


ANEAS
Viale Europa, 344 - 81031 AVERSA (CE)
C.F.: 92033090793 - P. Iva: 03426090795
www.aneas.it


ATECA
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)
www.atecaitalia.it - C.F.: 90045130615


F.I.A.DEL - S.P.
SECRETARIA NAZIONALE


ASSO/PRO
Viale Europa, 352 - 00144 Roma (RM)
C.F.: 97931480582

TITOLO XII

Istituti sindacali

Art. 48 - Composizione e sede della Commissione Nazionale

La Commissione paritetica nazionale di conciliazione è composta da massimo 6 rappresentanti dei datori di lavoro e da massimo 6 rappresentanti dei lavoratori dipendenti in misura paritetica e può articolarsi in sottocommissione riguardanti i vari settori. La Commissione nazionale avrà sede presso gli uffici nazionali di ATECA.

La Commissione di Conciliazione paritetica Nazionale ha il compito di fare applicare il presente contratto e i vari accordi nazionali e locali riguardanti i rapporti di lavoro nelle aziende limitandosi al coordinamento delle commissioni di conciliazione provinciali.

In concomitanza all'esame delle vertenze di carattere generale riguardanti l'applicazione e l'interpretazione del presente contratto e dei vari accordi nazionali e locali ad opera della singola commissione di conciliazione paritetica locale, quest'ultima è tenuta ad informare costantemente la commissione di conciliazione paritetica nazionale al fine di permetterne il suo coordinamento e controllo.

Art. 49 - Convocazione della Commissione Nazionale

Per tutte le attività inerenti la convocazione, l'organizzazione delle riunioni e la verbalizzazione delle decisioni assunte in sede di Commissione di Conciliazione Nazionale, viene istituita una Segreteria tra le Parti Sociali stipulanti. La convocazione della Commissione di Conciliazione Nazionale viene disposta a seguito della presentazione di un'apposita istanza presentata alla Segreteria da parte delle commissioni di conciliazione provinciali. L'istanza deve pervenire per mezzo di PEC, lettera raccomandata con avviso di ricevimento ovvero consegna a mano in duplice copia o ogni altro mezzo equipollente idoneo. La richiesta deve contenere gli elementi essenziali utili all'esame della controversia, l'indicazione delle eventuali parti, l'elenco degli eventuali documenti allegati, l'indicazione dell'Organizzazione Sindacale o Associazione Datoriale che rappresenta l'istante in caso di domanda presentata su interesse di una parte.

Su accordo delle parti, la data di convocazione della Commissione verrà fissata non oltre i 10 giorni dalla data di ricevimento dell'istanza e l'intera procedura dovrà esaurirsi entro i 30 giorni successivi. Ove la controversia presenti particolare complessità sul piano istruttorio, d'intesa con le parti, il termine potrà essere prorogato dalla Commissione fino ad un massimo di ulteriori 30 giorni.

Art. 50 - Istruttoria e decisione della Commissione Nazionale

Al fine di acquisire ulteriori elementi e circostanze utili per l'esame e il controllo della controversia di competenza della commissione provinciale, la Commissione nazionale può convocare le parti in causa prima di concludere la fase istruttoria. In tal caso, la decisione assunta dalla Commissione di Conciliazione Nazionale, sottoscritta dai suoi componenti, viene trasmessa per mezzo della sua Segreteria in copia alle parti interessate. Queste sono tenute ad uniformarvisi e, ove ne ricorrano gli estremi, a darvi attuazione, trasferendone i contenuti in un apposito verbale di conciliazione, redatto ai sensi della normativa vigente.

Qualora la controversia verta su questioni attinenti al sistema di relazioni sindacali e dalla deliberazione assunta dalla Commissione risulti leso un diritto di organizzazione sindacale di parte, previo confronto tra le Organizzazioni stipulanti da esaurirsi entro il termine di 30 giorni, la parte interessata, sulla base di riscontri

oggettivi, può decidere di non attenersi a quanto disposto dalla Commissione ovvero di non avviare le procedure prescritte dalla Commissione stessa. Tale facoltà della parte interessata le è riconosciuta anche qualora non vi sia stata alcuna deliberazione da parte della Commissione. La Commissione, acquisiti gli elementi del caso, procede alla deliberazione e redige il verbale che sarà sottoscritto dai suoi membri e dalle parti coinvolte. Dovrà essere consegnata una copia del verbale sottoscritto a ciascuna parte firmataria dello stesso.

La Commissione di Conciliazione dovrà esperire il tentativo di conciliazione, con libertà di forme e, laddove fosse necessario, anche con più riunioni. All'esito della convocazione delle parti e dell'istruttoria, il procedimento si conclude con la definizione di un accordo tra le parti, anche parziale, ovvero con la constatazione da parte della Commissione di Conciliazione del mancato raggiungimento in tale sede di un accordo ovvero di un rinvio qualora le parti necessitino di ulteriori riflessioni. Il processo verbale di conciliazione, anche parziale, ovvero di mancato accordo deve contenere:

- a. il richiamo al contratto collettivo applicabile al rapporto di lavoro oggetto della controversia;
- b. il richiamo alla presenza delle parti, di persona ovvero attraverso i loro rappresentanti sindacali;
- c. il riferimento esplicito alla rappresentatività sindacale nazionale delle organizzazioni sindacali coinvolte.

La sottoscrizione del verbale di avvenuta conciliazione ad opera delle parti e di tutti i componenti della Commissione, rende inoppugnabile la conciliazione che acquista efficacia di titolo esecutivo, ai sensi dell'art. 411 c.p.c.

Se il tentativo di conciliazione riesce, la Commissione forma un verbale di conciliazione che, debitamente sottoscritto, deve essere depositato, a cura delle parti o per il tramite dell'Organizzazione sindacale di rappresentanza, presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro territorialmente competente insieme alla documentazione necessaria allegata allo stesso. Nel caso di mancata conciliazione, le parti sono tenute a riportare nell'apposito verbale le rispettive ragioni circa il mancato accordo. Resta salva la facoltà della Commissione di Conciliazione adita di formulare una proposta per la bonaria definizione della controversia.

In entrambi i casi tutte le organizzazioni sindacali devono essere tenute aggiornate costantemente dell'espletamento della procedura di conciliazione.

Qualora le parti, anteriormente alla conclusione della procedura di conciliazione in sede sindacale, siano comunque addivenute ad un accordo, possono richiedere, attraverso spontanea comparizione, di conciliare la controversia stessa ai fini e per gli effetti del combinato disposto degli art. 2113 c. 4 del Codice Civile e artt. 410 e 411 c.p.c. Le decisioni assunte dalla Commissione di Conciliazione paritetica nazionale sono idonee a costituire interpretazione autentica del presente CCNL.

F.I.A.DEL - S.P.
SECRETARIA NAZIONALE

Art. 51 - Commissioni di Conciliazione Provinciale

Le Commissioni di Conciliazione Provinciale intervengono per risolvere tutte le problematiche inerenti la contrattazione decentrata per le quali non si debba ricorrere all'intervento della Commissione di Conciliazione Nazionale. La loro competenza si estende agli ambiti territoriali delle articolazioni provinciali dell'Ispettorato del Lavoro su tutto il territorio nazionale.

Art. 52 - Composizione e sede della Commissione di Conciliazione Provinciale

ASSO. PRO
Viale Europa, 55 - 00144 Roma (RM)
C.F.: 97921480582

ANEAS
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)
C.F.: 92033090795 - P. Iva: 03426030795
www.aneas.it

ATECA
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)
www.ateca.it C.F.: 90045130615

Ciascuna Commissione di Conciliazione Provinciale è composta da un numero pari di membri scelti in egual numero tra le organizzazioni datoriali e quelle sindacali dei lavoratori fino ad un massimo di 5 per organizzazione, i cui nominativi vengono preventivamente comunicati agli Ispettorati Territoriali del Lavoro provinciali competenti per territorio. Possono assumere tale carica esclusivamente i soggetti dotati di particolare esperienza in vertenze sindacali ed esperti della materia giuslavoristica.

La Commissione si riunisce presso le sedi regionali e territoriali di ATECA ogni semestre al fine di ottemperare al suo mandato ovvero su richiesta di una delle parti, a fronte di esigenze di natura specificamente territoriale ovvero aziendale.

Art. 53 - Convocazione della Commissione Provinciale

La convocazione della Commissione di Conciliazione Provinciale viene disposta a seguito di formale richiesta presentata alla Segreteria della Commissione da parte dell'Organizzazione sindacale ovvero dell'Associazione imprenditoriale a livello locale, autonomamente o in rappresentanza dei propri datori di lavoro o lavoratori iscritti o in qualità di mandanti.

L'Organizzazione procedente è tenuta a presentare l'istanza per mezzo di PEC, lettera raccomandata con avviso di ricevimento ovvero consegna a mano in duplice copia od ogni altro mezzo equipollente idoneo. La richiesta deve contenere gli elementi essenziali utili all'esame della controversia, l'indicazione delle eventuali parti, l'elenco degli eventuali documenti allegati, l'indicazione dell'Organizzazione Sindacale o Associazione Datoriale che rappresenta l'istante in caso di domanda presentata su interesse di una parte.

Su accordo delle parti, la data di convocazione della Commissione verrà fissata non oltre i 7 giorni dalla data di ricevimento dell'istanza e l'intera procedura dovrà esaurirsi entro i 30 giorni successivi. Ove la controversia presenti particolare complessità sul piano istruttorio, d'intesa con le parti, il termine potrà essere prorogato dalla Commissione fino ad un massimo di ulteriori 30 giorni.

La Commissione di Conciliazione deve provvedere alla convocazione delle parti indicando il luogo, il giorno e l'ora in cui si terrà il tentativo di conciliazione. In caso di mancata e ingiustificata comparizione di una delle parti, la Segreteria rilascerà alla parte interessata la relativa attestazione.

Art. 54 - Istruttoria e decisione della Commissione Provinciale

Al fine di acquisire ulteriori elementi e circostanze utili per l'esame e per la definizione della controversia, la Commissione convoca le parti prima di concludere la fase istruttoria. La Commissione, acquisiti gli elementi del caso, procede alla deliberazione e redige il verbale che sarà sottoscritto dai suoi membri e dalle parti coinvolte.

In caso di mancato accordo, su istanza di entrambe le parti, la controversia può essere demandata alla Segreteria della Commissione Nazionale per un secondo tentativo di conciliazione.

La Commissione di Conciliazione Provinciale dovrà esperire il tentativo di conciliazione, con libertà di forme e, laddove fosse necessario, anche con più riunioni. All'esito della convocazione delle parti e dell'istruttoria, il procedimento si conclude con la definizione di un accordo tra le parti, anche parziale, ovvero con la constatazione da parte della Commissione di Conciliazione del mancato raggiungimento in tale sede di un accordo ovvero di un rinvio qualora le parti necessitino di ulteriori riflessioni. Il processo verbale di conciliazione, anche parziale,

ovvero di mancato accordo deve contenere:

- a. il richiamo al contratto o accordo collettivo che disciplina il rapporto di lavoro al quale fa riferimento la controversia considerata;
- b. il richiamo alla presenza delle parti, di persona ovvero attraverso i loro rappresentanti;
- c. il riferimento esplicito alla rappresentatività sindacale nazionale delle organizzazioni sindacali coinvolte.

La sottoscrizione del verbale di avvenuta conciliazione ad opera delle parti e di tutti i componenti della Commissione, rende inoppugnabile la conciliazione che acquista efficacia di titolo esecutivo, ai sensi dell'art.411 c.p.c.

Se il tentativo di conciliazione riesce, la Commissione forma un verbale di conciliazione che, debitamente sottoscritto, deve essere depositato, a cura delle parti o per il tramite dell'Organizzazione sindacale di rappresentanza, presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro territorialmente competente insieme alla documentazione necessaria allegata allo stesso.

Nel caso di mancata conciliazione, le parti sono tenute a riportare nell'apposito verbale le rispettive ragioni circa il mancato accordo. Resta salva la facoltà della Commissione di Conciliazione adita di formulare una proposta per la bonaria definizione della controversia. In entrambi i casi tutte le organizzazioni sindacali devono essere tenute aggiornate costantemente dell'espletamento della procedura di conciliazione.

Qualora le parti, anteriormente alla conclusione della procedura di conciliazione in sede sindacale, siano comunque addivenute ad un accordo, possono richiedere, attraverso spontanea comparizione, di conciliare la controversia stessa ai fini e per gli effetti del combinato disposto degli art.2113 c.4 del Codice Civile e artt.410 e 411 c.p.c..

Le decisioni assunte dalla Commissione di Conciliazione Provinciale non costituiscono interpretazione autentica del presente CCNL che resta demandata alla commissione di conciliazione paritetica nazionale.

Art. 55 - Il tentativo obbligatorio di conciliazione

Le Parti ricordano che il tentativo di conciliazione è obbligatorio e pertanto preclusivo all'ammissibilità del ricorso in via giudiziale per le controversie relative a contratti di lavoro certificati dalle Commissioni di Certificazione di cui all'art.80 c.4 del D.Lgs.n.276/2003 costituite dalle stesse.

Il tentativo obbligatorio di conciliazione dovrà avere ad oggetto l'erronea qualificazione del contratto ovvero il vizio del consenso o la difformità tra il programma negoziale certificato e la sua successiva attuazione.

Il tentativo obbligatorio di conciliazione dovrà essere esperito dinnanzi alla medesima Commissione che ha emesso l'atto di certificazione.

Art. 56 - Risoluzione della lite in via arbitrale

Ai sensi dell'art. 412 c.p.c. così come modificato dalla Legge n. 183/2010, in qualunque fase del tentativo di conciliazione, o al suo termine, in caso di mancato accordo, le parti possono indicare la soluzione, anche parziale, sulla quale concordano, riconoscendo, quando è possibile, il credito che spetta al lavoratore e possono rimettere volontariamente alla Commissione di Conciliazione adita il mandato per la risoluzione della lite in via arbitrale, indicando:

~~a. il termine per l'emanazione del lodo che, in ogni caso, non potrà superare i 60 giorni, trascorsi i quali~~

l'incarico s'intende revocato, salvo accordo delle parti a concedere un ulteriore termine;

- b. le norme invocate a sostegno delle rispettive posizioni;
- c. l'eventuale richiesta di decidere secondo equità, pur nel rispetto dei principi generali dell'ordinamento, anche derivanti da obblighi comunitari. Le parti possono inoltre indicare le forme e i modi per l'espletamento dell'attività istruttoria.

Tale mandato comporta l'instaurazione di un arbitrato irrituale, con forza di contratto tra le parti, e pertanto non impugnabile, anche qualora deroghi a disposizioni di legge o contratti collettivi.

Il lodo emanato a conclusione dell'arbitrato, sottoscritto dagli arbitri e autenticato, ha forza di legge tra le parti (ai sensi dell'art.1372 cod. civ.), è inoppugnabile (ai sensi art.2113 c.4 cod. civ.) salvo quanto disposto dall'art.808ter c.p.c. e ha efficacia di titolo esecutivo (ai sensi dell'art.474 c.p.c.), su istanza della parte presso il Giudice del Lavoro del Tribunale nella cui circoscrizione si è svolto l'arbitrato. Il giudice, accertata la regolarità formale del lodo, lo dichiara esecutivo, con proprio decreto.

Art. 57 - Rappresentanze Sindacali

Relazioni Nazionali

Le parti si danno reciprocamente atto dell'importanza ascritta ad un sistema di relazioni industriali basato sulla concertazione e sul raffreddamento delle vertenze collettive.

A tal proposito le Parti stipulanti si incontreranno annualmente, entro il mese di marzo di ciascun anno, per una valutazione congiunta sull'andamento del settore e dei trend occupazionali.

Nella stessa riunione si valuteranno le proposte avanzate dall'Ente Bilaterale al fine di rendere operative le eventuali proposte avanzate in tema di inquadramento di nuove figure professionali o di mutamento dei contenuti di professionalità per mansioni già definite nel testo contrattuale ma interessate da profondi mutamenti inerenti le tecnologie di applicazione.

Relazioni Territoriali

Le parti, consapevoli delle differenziazioni presenti nelle aziende della Piccola e Media Impresa e delle diverse realtà territoriali, si riuniranno - su richiesta di una delle parti - su base regionale per la valutazione dell'andamento occupazionale e del mercato del lavoro nel territorio, salvo richiesta delle OO.SS. di incontrarsi a livello provinciale.

Rappresentanze Sindacali Unitarie

Le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente CCNL costituiranno nei luoghi di lavoro con più di 15 dipendenti le Rappresentanze Sindacali Unitarie - RSU - così come delineate negli accordi interconfederali sottoscritti dalla Associazioni stipulanti. L'elezione delle RSU avverrà con le modalità e le procedure descritte nel presente CCNL.

Clausola di salvaguardia

Ai sensi dell'accordo interconfederale sulle Rappresentanze Sindacali Unitarie allegato al CCNL, le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto collettivo, rinunciano formalmente ed espressamente a costituire RSA, ai sensi di quanto previsto dalla Legge 300/70.

Regolamento elettorale RSU

Per la regolamentazione dell'elezione delle RSU le Parti sottoscrivono l'allegato 1 Regolamento Elettorale per le RSU, che costituisce parte integrante del presente contratto.

Contrattazione aziendale

F.I.A. DEL S.P.
SECRETARIA NAZIONALE

ANEAS
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)
C.F. 97033090793 - P. Iva: 03426090795
www.aneas.it

ATECA
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)
www.atecaitalia.it - C.F. 90045130615

ASSO PRO
Viale Europa, 55/00144 Roma (RM)
C.F. 97931180582

Nelle aziende che abbiano, anche in più unità decentrate nell'ambito di una stessa provincia, più di 30 dipendenti potranno essere concordate particolari norme riguardanti:

- turni o nastri orari, distribuzione dell'orario di lavoro attraverso uno o più dei seguenti regimi d'orario: turni continui, turni spezzati, fasce differenziate;
- eventuali forme di flessibilità;
- part-time;
- determinazione dei turni feriali;
- contratti a termine;
- accesso alla formazione;
- tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori, ambiente e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- quanto delegato alla contrattazione dagli artt. 20 e 21, legge n. 300/70;
- erogazioni economiche strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi aziendali, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa;

La relativa contrattazione dovrà svolgersi con l'intervento delle Organizzazioni locali aderenti o facenti capo alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente CCNL e, per i datori di lavoro, del CST competente.

Assemblea

Nelle aziende con più di 15 dipendenti, la RSU e le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente CCNL potranno indire Assemblee retribuite dei lavoratori nella misura massima di 10 ore annue, durante la normale prestazione lavorativa.

La comunicazione di indizione dell'assemblea dei lavoratori dovrà essere notificata almeno 3 giorni lavorativi prima dello svolgimento dell'assemblea stessa.

Ai sensi della legge 300/70 l'azienda è tenuta a consentire l'accesso di dirigenti sindacali esterni, i cui nominativi vanno comunicati contestualmente alla richiesta di assemblea, ed a mettere a disposizione un locale idoneo.

Referendum

Il datore di lavoro deve consentire nell'ambito aziendale lo svolgimento, fuori dall'orario di lavoro, di referendum, sia generali che per categoria, su materie inerenti all'attività sindacale, indetti dalla RSU tra i lavoratori, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti all'unità aziendale e alla categoria particolarmente interessata.

Delegato Provinciale

Al fine di garantire la tutela degli interessi dei lavoratori dipendenti da aziende con meno di 15 dipendenti, le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente CCNL nomineranno un Delegato Sindacale Territoriale (DST).

Al Delegato Sindacale Territoriale saranno riconosciuti i diritti di informazione presso le Aziende con meno di 15 dipendenti presenti nel territorio di competenza, oltre all'esercizio della tutela dei lavoratori nei casi rientranti nella previsione dell'art. 7 della Legge n. 300 del 20 maggio 1970.

L'attivazione del Delegato Sindacale Territoriale avverrà mediante la riscossione da parte delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente CCNL di una trattenuta - a carico del datore di lavoro - pari al costo di un'ora all'anno per dipendente.

La retribuzione di riferimento sarà quella del terzo livello contrattuale.

Il versamento verrà effettuato su apposito conto corrente bancario intestato alle OO.SS. firmatarie del presente

Attivazione della trattenuta per il Delegato Provinciale

L'attivazione di quanto disposto dall'articolo precedente avverrà a seguito di specifico accordo sindacale tra le Parti firmatarie in ambito di Ente Bilaterale.

Deleghe Sindacali

I lavoratori potranno rilasciare delega al datore di lavoro per effettuare la trattenuta sindacale dalla propria retribuzione in favore della O.S., firmataria del presente CCNL, a cui aderiscano.

Le deleghe sindacali si intenderanno rinnovate di anno in anno salvo disdetta da inviare entro il mese di settembre di ciascun anno.

L'importo delle deleghe sarà determinato da singoli accordi territoriali che tengano conto della forza lavoro impiegata all'interno della compagine aziendale e delle specifiche esigenze dei lavoratori.

Le deleghe dovranno contenere la specifica liberatoria rilasciata dal lavoratore interessato al trattamento dei suoi dati sensibili.

L'assenza della liberatoria di cui al comma precedente libera l'azienda dal dover compiere sia la trattenuta sulla busta paga sia ogni qualsiasi elaborazione statistico - organizzativa.

Quote di riserva per le categorie numericamente minori

Per tutte le aziende in cui si opererà l'attivazione delle RSU, si dovrà garantire la presenza tra i dirigenti eletti di almeno un componente per tutte le categorie presenti in azienda.

A titolo solo esemplificativo: Quadri, Ricercatori, Venditori ed altre eventuali categorie che, pur ricomprese nella generalità dei lavoratori dipendenti, abbiano specificità rispetto alla maggioranza dei dipendenti.

Dirigenti sindacali

Agli effetti di quanto stabilito nel presente contratto collettivo, sono da considerarsi dirigenti sindacali i lavoratori che fanno parte:

- degli organi direttivi o collegiali nazionali o territoriali delle organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente CCNL;
- di RSU costituite ai sensi dell'art. 19, legge 20.5.70 n. 300 e del protocollo allegato al presente contratto collettivo, nelle imprese che nell'ambito dello stesso comune occupano più di 15 dipendenti

L'elezione dei lavoratori a dirigenti sindacali deve essere comunicata per iscritto con lettera raccomandata alla ditta e al rispettivo CST competente, per quanto riguarda i dirigenti di cui al punto a), mentre per i dirigenti eletti in base al punto b) valgono le norme del citato Accordo interconfederale sulle RSU.

Permessi sindacali

I componenti dei Consigli o Comitati hanno diritto ai necessari permessi o congedi retribuiti, per partecipare alle riunioni degli Organi suddetti, nella misura massima di 75 ore annue.

Qualora il dirigente sindacale di cui al presente articolo sia contemporaneamente componente di più Consigli o Comitati, potrà usufruire di un monte ore non superiore globalmente a 130 ore annue.

Permessi retribuiti RSU

I componenti delle RSU hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti.

I permessi di cui al presente articolo saranno complessivamente pari a 12 ore mensili nelle aziende con più di 200 dipendenti e di 1 ora e mezza all'anno per ciascun dipendente nelle aziende con meno di 200 dipendenti.

Il lavoratore che intende esercitare il diritto di avere un permesso retribuito deve dare comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima, tramite la RSU.

Permessi non retribuiti RSU

I dirigenti sindacali aziendali hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a 8 giorni all'anno.

I lavoratori che intendano esercitare il diritto di cui sopra devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 3 giorni prima tramite la RSU.

Aspettativa per incarichi sindacali

I lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita, per tutta la durata del loro mandato.

NOTA A VERBALE

Le Aziende che applicheranno il presente contratto collettivo, effettueranno da subito la trattenuta mensile che provvederanno a versare in una unica soluzione appena le Parti stipulanti avranno attivato la convenzione con l'Ente esattore.

Successivamente a questa prima fase transitoria, i versamenti andranno effettuati mensilmente.

Art. 58 - Sistema di bilateralità

Le Parti concordano che gli enti bilaterali costituiti dalle stesse hanno la funzione di svolgere attività in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale senza poter perseguire lo scopo di lucro. Può essere prevista la costituzione di un fondo di solidarietà eventualmente da parte delle OO.SS. firmatarie dal presente CCNL.

Gli enti bilaterali sono costituiti e strutturati in base alle modalità organizzative e funzionali tassativamente definite con apposito Statuto e Regolamento che non possono essere in contrasto con le previsioni del presente CCNL. Gli stessi possono stipulare accordi e convenzioni con altri enti bilaterali specializzati in specifici settori purché gli stessi non siano in contrasto con le previsioni del presente CCNL.

A tal fine agli enti bilaterali costituiti dalle parti viene demandato il perseguimento delle seguenti finalità:

- formazione, in conformità alla previsioni dell'art. 37 D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i., nell'ottica della tutela del lavoratore, della sua formazione professionalizzante e tenuto conto del livello di conoscenza della lingua italiana anche con percorsi a supporto della lingua natia, con riferimento alla sicurezza sul lavoro e alla qualificazione professionale, e in relazione al contratto di apprendistato, anche finalizzate al rilascio della certificazione;
- solidarietà a sostegno del reddito e nell'occupazione dei lavoratori e soci lavoratori, anche mediante riqualificazione professionale dei dipendenti;
- socialità a vantaggio dei lavoratori o soci lavoratori iscritti all'Ente, con particolare riguardo all'erogazione di prestazioni sanitarie integrative al S.S.N. oltre ad eventuali prestazioni assicurative per invalidità ed infortuni;
- monitorare, attraverso la Commissione pari opportunità, la parità di trattamento tra i lavoratori e le lavoratrici e a eventuali azioni positive attraverso la progettazione di moduli formativi che valorizzino il lavoro femminile;
- sostenere attività di studio e di ricerca in materia di mercato del lavoro, occupazione, formazione, qualificazione professionale, fabbisogni occupazionali;

- adottare servizi e strumenti in favore di una maggiore e migliore occupazione, incrementare l'occupazione;
- sostenere iniziative di sviluppo, di informazione e di consulenza su tematiche e sugli aggiornamenti che interessano i lavoratori e le imprese dei settori di riferimento, realizzare corsi di formazione professionali;
- svolgere funzioni di osservatorio del mondo del lavoro, al fine di adottare servizi e strumenti in favore di una maggiore e migliore occupazione;
- ricevere dalle associazioni territoriali gli accordi collettivi territoriali e aziendali, curandone la raccolta e provvedere, a richiesta, alla loro trasmissione al CNEL come previsto dalla legge;
- istituire la Commissione Nazionale di Certificazione e/o la Commissione Paritetica Nazionale Intersectoriale e, ove necessario, le Commissioni Paritetiche provinciali per la validazione e certificazione dei contratti di lavoro d'apprendistato, i contratti e progetti di formazione e lavoro, certificare i contratti di lavoro, d'appalto e sub-appalto;
- istituire la Commissione Paritetica Nazionale Intersectoriale e, ove necessario, le Commissioni Paritetiche provinciali per le controversie;
- conciliazione di controversie lavorative tra datore di lavoro e lavoratore;
- emanare parere di congruità sulle domande presentate dai datori di lavoro relativamente a specifiche figure professionali;
- realizzare piani formativi e profili individuali per gli apprendisti;
- esprimere pareri in merito all'assunzione di lavoratori con contratto a tempo determinato e/o contratto a tempo parziale;
- promuovere l'eventuale nascita degli Enti Bilaterali Regionali, Territoriali e dei Centri di servizio, specialmente nelle aree maggiormente rappresentative;
- costituire un Fondo di Previdenza per fornire prestazioni complementari dei trattamenti di pensioni pubbliche sotto forma di rendita e capitale che potrà associare lavoratori dipendenti e datori di lavoro;
- costituire il Fondo di Assistenza Sanitaria per fornire prestazioni in direzione di un razionale utilizzo delle risorse dedicate dalle imprese e dai lavoratori a tale scopo.
- gestire, con criteri mutualistici, l'erogazione delle prestazioni in materia di malattie, infortuni, maternità, ecc.;
- realizzare iniziative di carattere sociale in favore dei lavoratori per interventi solidaristici, iniziative di previdenza e di mutualizzazione di prestazioni integrative;
- istituire un comitato di vigilanza nazionale;
- promuovere iniziative e/o specifiche convenzioni in materia di formazione continua, apprendistato, tirocini formativi e/o di orientamento, formazione e riqualificazione professionale, anche in collaborazione con le istituzioni nazionali, europee, internazionali, nonché altri Enti e Organismi orientati ai medesimi scopi;
- favorire attraverso azioni formative, le pari opportunità per le donne, in vista della piena attuazione della legge n. 125/91 s.m.i., nonché favorire il loro reinserimento nel mercato del lavoro dopo l'interruzione dovuta alla maternità;
- seguire le problematiche relative alla materia della salute e della sicurezza sul lavoro nell'ambito delle norme stabilite dalla legge e dalle intese tra le parti sociali;
- attivare iniziative inerenti lo sviluppo dell'organizzazione delle aziende e strutture datoriali, finalizzate all'avvio delle procedure di qualità e relative alla materia della salute e sicurezza sul lavoro nell'ambito delle norme stabilite dalla legge e dalle intese tra le parti sociali;

- istituire camere arbitrali per la definizione, ai sensi dell'art. 808 ter del codice di procedura civile, delle controversie nelle materie di cui all'art. 409 del medesimo codice;
- avviare, partecipare o contribuire ad ogni iniziativa che permetta o faciliti il raggiungimento dei fini Istituzionali, anche costituendo o partecipando ad associazioni e enti;
- conciliazione e certificazione, secondo quanto disposto dal D.Lgs. n. 276/2003 e s.m.i.;
- costituzione della banca dati RSU e dei RLS eletti ai sensi degli Accordi intervenuti tra i soci nell'ambito della Contrattazione di riferimento;
- interpretazione autentica del presente CCNL nel caso in cui vi fosse necessità;
- monitorare a fini statistici le iniziative adottate dalle parti in materia di occupazione, mercato del lavoro e modelli contrattuali, formazione e qualificazione professionale, nonché verifica della normativa europea e nazionale in materia di PMI, dell'andamento della contrattazione di II livello e delle vertenze esaminate dalla Commissione di Conciliazione con la costituzione di un Osservatorio Permanente;
- promuovere e sostenere i pinai formativi aziendali e territoriali concordati tra le parti sociali con particolare riferimento a quelli destinatari di finanziamenti pubblici.

Gli stessi enti bilaterali, attraverso apposite Commissioni di Indirizzo Settoriale composte dai rappresentanti delle OO.SS. stipulanti il presente contratto, tutte le attività funzionali alla esecuzione della normativa legislativa e contrattuale in materia di apprendistato, contratti a tempo determinato, *part-time*, lavoro ripartito e lavoro intermittente, nonché la gestione delle problematiche settoriali per tutte le materie demandate alla Bilateralità dalla contrattazione collettiva. Per la certificazione dei contratti di lavoro, possono disporre di un'apposita Commissione Nazionale di Certificazione.

Su istanza di una delle Parti Sociali stipulanti, agli enti bilaterali può essere riconosciuto mandato circa la ricognizione di problemi sorti a livello di singoli settori compresi nella sfera di applicazione del presente CCNL e relativi agli effetti derivanti dall'attuazione delle norme contrattuali. Inoltre, possono essere chiamati a pronunciarsi con riferimento alla classificazione e ai sistemi di flessibilità dell'orario di lavoro, anche per la sopravvenienza di nuove modalità di svolgimento dell'attività settoriale ovvero in materia di riallineamento retributivo, di organizzazione del lavoro, di innovazioni tecnologiche ovvero tutte quelle materie che gli verranno espressamente affidate dalle Parti.

Gli Organi di gestione degli enti bilaterali saranno composti su base paritetica tra le associazioni sindacali dei datori di lavoro e le associazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del presente C.C.N.L. La costituzione di articolazioni regionali e provinciali è deliberata dagli organi centrali nazionali e deve esserne regolamentato il loro funzionamento con apposito regolamento. L'ente potrà promuovere tutte quelle iniziative che rispondano alle esigenze di ottimizzare le risorse umane interne.

Le Organizzazioni sindacali stipulanti intendono avvalersi anche di eventuali organismi partiteci nazionali esclusivamente adibiti alla promozione, erogazione e attestazione delle attività formative aventi ad oggetto la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro. Ci si avvarrà dell'organismo paritetico anche ove risulti necessario assistere e formare i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale siano essi interni o esterni alla compagine aziendale e asseverare l'adozione di modelli di organizzazione e gestione aziendale idonei ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle imprese.

Infine, come già precisato in precedenza, le Parti stipulanti concordano sull'opportunità di permettere la stipula di convenzioni e accordi tra gli enti bilaterali da loro costituiti e ulteriori enti specializzati in specifici settori, quali il

welfare aziendale demandato agli enti bilaterali. Tuttavia le previsioni di tali accordi non possono essere in contrasto con quanto disciplinato dai rispettivi CCNL istitutivi.

Art. 59 - Forme di finanziamento

Al fine di sostenere adeguatamente le attività del sistema bilaterale il datore di lavoro e i lavoratori sono tenuti a contribuire mensilmente al loro finanziamento. Si tratta di una forma di contribuzione obbligatoria (che può essere assimilata alle diverse forme di assistenza contrattuale già previste in analoghi CCNL), destinata ai lavoratori con rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato o determinato superiore a 12 mesi a tempo pieno o parziale, ad apprendisti o lavoratori con qualsiasi contratto di dipendenza come identificati nel D.Lgs. n. 148/2015. L'obbligatorietà sussiste nel caso in cui datore di lavoro e lavoratore vogliano usufruire di tutti i servizi erogati dall'ente bilaterale in conformità al presente C.C.N.L. e ai suoi Statuti e Regolamenti.

La forma di finanziamento del sistema della bilateralità è la seguente:

Contributi mensili per ciascun lavoratore in forza	Importo
A carico dei datori di lavoro: Contributo obbligatorio per 12 mensilità	0,70 % retribuzione lorda
A carico dei lavoratori: Contributo obbligatorio per 12 mensilità	0,30 % retribuzione lorda
Totale contributo finanziamento Enti Bilaterali	1 % retribuzione lorda

In caso di mancato o parziale adempimento degli stessi gli enti bilaterali non potranno erogare le prestazioni come definite all'interno del presente CCNL. Le modalità di finanziamento del sistema della bilateralità, oltre agli ordinari strumenti di pagamento, comprendono anche le deleghe di riscossione dei contributi tramite INPS e INAIL.

Art. 60 - Assistenza Sanitaria Integrativa

Le Parti concordano sull'opportunità di attivare l'assistenza sanitaria integrativa del SSN, in conformità alle norme vigenti previste all'art. 51 c.2 lett. A del TUIR e s.m.i., in tutti i settori a cui si rivolgono i C.C.N.L. stipulati dalle stesse, tramite il sistema della bilateralità da loro costituito.

La società di mutuo soccorso, con la quale gli enti bilaterali stabiliscono le suddette intese di II livello, viene individuata dalle Parti in VIS Assistance SMS (p.iva n. 12725501006), la quale ha provveduto ad istituire il fondo sanitario integrativo ASPC al fine di erogare i servizi sanitari integrativi ai lavoratori delle imprese che applicano il presente CCNL. L'ente bilaterale si riserva in ogni caso di esercitare un'oculata attività di controllo e coordinamento sull'attività della società di mutuo soccorso svolta per suo conto.

Visti gli ingenti costi di erogazione delle prestazioni sanitarie integrative, è previsto il solo contributo di finanziamento fisso pari ad €150,00 annuali a carico del datore di lavoro per ciascun lavoratore, eccetto che per i lavoratori intermittenti per i quali occorrerà versare rate mensili ovvero nei modi e tempi definiti dalle intese tra gli enti bilaterali e la Società di mutuo soccorso.

Oltre a quanto sopra previsto nessun altro costo diretto ed indiretto per l'attivazione e gestione dell'istituto può essere previsto a carico del datore di lavoro.

L'azienda che ometta il versamento del suddetto contributo è responsabile verso i lavoratori della perdita delle relative prestazioni, con il conseguente, eventuale risarcimento danni.

Una volta concordate le apposite intese tra gli enti bilaterali e la società di mutuo soccorso, le aziende che applicheranno il presente CCNL possono iscriversi come socie della società di mutuo soccorso se intendono fruire delle prestazioni sanitarie integrative riservate ai loro dipendenti.

Art. 61 - Fondo interprofessionale per la formazione continua

Per tutta la materia della formazione continua, le Parti decidono di costituire apposito fondo in attuazione dell'art.118 della Legge n.388/2000. In mancanza le parti convengono di aderire ai fondi già esistenti. Le OO.SS. concordano di costituire il Fondo di Solidarietà Settoriale e/o Intersettoriale, così come previsto dalla Legge n.92/2012 e di regolamentarne le funzioni con successivo accordo.

Art. 62 - Osservatorio Nazionale e Territoriali

L'Osservatorio Nazionale è lo strumento che gli enti bilaterali possono istituire per lo studio e la realizzazione di tutte le iniziative ad esso demandate sulla base di accordi tra le Parti Sociali in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale.

L'ente bilaterale può istituire propri Osservatori Territoriali che svolgano, a livello locale, le medesime funzioni dell'Osservatorio Nazionale realizzando una fase d'esame e di studio, idonea a cogliere gli aspetti peculiari delle diverse realtà presenti nel territorio e a consentire la stima dei fabbisogni occupazionali.

Art. 63 - Conciliazione delle controversie in sede sindacale

Le Parti concordano che qualora nell'interpretazione e nell'applicazione del presente contratto e nello svolgimento del rapporto di lavoro sorgano controversie individuali o plurime, queste dovranno essere sottoposte, prima dell'azione giudiziaria, ad un tentativo di conciliazione in sede sindacale, ai sensi della riforma introdotta dalla Legge n.183/2010. Restano escluse le controversie inerenti i provvedimenti disciplinari e le relative sanzioni.

Il tentativo di conciliazione sindacale può essere attivato egualmente in caso di controversie relative ai licenziamenti individuali di cui alla Legge n.604/1966, Legge n.300/1970 e successiva Legge n.108/1990, non derivanti da provvedimento disciplinare, ferma restando l'obbligatorietà della procedura ex art.7 della Legge n.604/1966. Tutte le eventuali controversie inerenti il presente C.C.N.L. potranno essere demandate a richiesta anche da una sola delle parti contrattuali stipulanti alla Commissione di Conciliazione paritetica locale o nazionale.

La comunicazione della richiesta di espletamento del tentativo di conciliazione interrompe la prescrizione e sospende, per la durata del tentativo di conciliazione e per i venti giorni successivi alla sua conclusione, il decorso di ogni termine di decadenza.

Art. 64 - Controversie collettive

Al fine di migliorare le relazioni sindacali in azienda, le Parti assumono l'impegno, anche in relazione agli accordi

~~interconfederali, di favorire, in caso di controversie collettive, tentativi idonei per una possibile soluzione~~

FIADDEL - S.P.

SEGRETERIA NAZIONALE ANEAS
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA ...
C.F. 92033090795 - P. Iva: 03426090795
www.aneas.it

ATECA
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)
www.ateca.it - C.F. 90045130615

39

00144 Roma (RM)
C.F. 87931480582

conciliativa delle stesse attraverso un esame congiunto tra Direzione Aziendale e Rappresentanze sindacali assistite dalle rispettive Organizzazioni Sindacali.

Qualora la controversia collettiva abbia come oggetto l'applicazione o l'interpretazione di norme contrattuali o di legge e del sistema di informazioni di cui al presente CCNL, le parti potranno avvalersi del supporto della Commissione di Conciliazione Paritetica Territoriale ovvero, qualora ancora non istituita, della Commissione di Conciliazione Paritetica Nazionale.

AVL
Viale Europa, 314 - 81031 Avella
C.F. 92033090793 - P. Iva: 03426090793
www.aneas.it

ATECA
Viale Europa, 314 - 81031 Aversa (CE)
www.atecaitalia.it - C.F. 90045130615

FIADDEL
FIADDEL - S.P.
SEGRETARIA NAZIONALE

ASSO PRO
Viale Europa, 58 - 00144 Roma (RM)
C.F. 97931480582

TITOLO XIII

Disposizioni transitorie e finali

Art. 65 - Arretrati contrattuali

Per il solo personale medico in forza alla data di conclusione del presente contratto i benefici economici relativi al periodo dal 1.1.2020 al 30.09.2020 sono così forfettariamente determinati:

1. a tempo definito

Assistente	2.000,00 euro
Aiuto	2.500,00 euro
Responsabile e Direttore Sanitario	3.000,00 euro

2. a tempo pieno

Assistente	2.500,00 euro
Aiuto	3.000,00 euro
Responsabile e Direttore Sanitario	4.000,00 euro

Tali somme verranno erogate per i soli mesi maturati in rapporto all'effettivo servizio prestato.

Dei predetti importi si terrà conto ai fini del computo del TFR.

Pertanto tutte le maggiorazioni o miglioramenti previsti dal presente contratto avranno decorrenza a far tempo da 30/09/2020, non procedendosi ad alcun ricalcolo a qualsiasi titolo per quanto attiene al periodo dal 1/1/2020 al 30/09/2020. Gli importi summenzionati e maturati a titolo di arretrati per il periodo dal 1/1/2020 al 30/09/2020 verranno erogati in tre rate trimestrali.

Art. 66 - Esercizio del diritto di sciopero

Le parti rimandano alla legge n. 146 del 12/6/90 e s.m.i. la regolamentazione del diritto allo sciopero.

Art. 67 - Condizioni di miglior favore

Sono fatte salve ad esaurimento le condizioni di miglior favore individuali in atto.

Art. 68 - Retribuzione di risultato o premio di incentivazione

Le parti concordano di istituire con decorrenza 30/09/2020 un premio incentivante rinviando l'apposita trattativa al livello regionale tra le associazioni firmatarie per la determinazione di "criteri" e "entità" e la individuazione dei beneficiari. La trattativa regionale dovrà iniziare entro il mese di dicembre 2020 e concludersi entro il mese di febbraio 2021. Decorso tale termine ed in assenza di un accordo in sede regionale dovranno essere attivate le trattative in sede aziendale tra le O.O.S.S. stipulanti e l'Amministrazione aziendale.

Art. 69 - Decorrenza e durata

Il presente accordo si riferisce, per la parte normativa ed economica, all'arco temporale dal 30/09/2020 fino al 30/09/2023.

Tutti gli articoli aventi contenuto economico hanno decorrenza dal 30/09/2023.

