



**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER IL PERSONALE
MEDICO DIRIGENTE DI STRUTTURE SANITARIE, SOCIO SANITARIE E
SOCIO ASSISTENZIALI DI DIRITTO PRIVATO**

Roma, 25 luglio 2024

Decorrenza: 25 luglio 2024 - Scadenza: 31 dicembre 2026.

Parti stipulanti:

Co.N.A.P.I. NAZIONALE - Confederazione Nazionale Artigiani e Piccoli Imprenditori, rappresentata dal Presidente dott. Basilio Minichiello.

CONFINTESA – Confederazione INTESA per l'Autonomia Sindacale, rappresentata dal Segretario Generale dott. Francesco Prudeniano.

CONFINTESA SANITÀ – Confederazione INTESA per l'Autonomia Sindacale Federazione Sanità, rappresentata dal Segretario Generale dott. Domenico Amato e da Vice segretario dott. Alessio Minadeo.

FISAP Co.N.A.P.I. – Federazione Italiana Sanità Privata Co.N.A.P.I. rappresentata dal Presidente dott. Pasquale Bacco

Indice

Premessa

TITOLO I – VALIDITA’ E SFERA DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Art.1 Campo di applicazione

Art.2 Decorrenza – Durata – Efficacia del contratto

TITOLO II - DIRITTI SINDACALI E DI ASSOCIAZIONE

Art.3 Premessa

Art.4 La Rappresentanza Sindacale Medica

Art.5 Assemblea

Art.6 Permessi per cariche sindacali

Art.7 Trattenuta sindacale

Art.8 Conclusioni

TITOLO III - LIVELLI DI CONTRATTAZIONE

Art.9 Livelli di Contrattazione

Art.10 Contrattazione Collettiva Nazionale

Art.11 Contrattazione di Secondo Livello

TITOLO IV – BILATERALITÀ - ORGANISMO PARITETICO - FONDO INTERPROFESSIONALE

Art.12 Ente Bilaterale “E.Na.Bi.T.”

Art.13 Versamenti all’Ente Bilaterale – Contributo per assistenza contrattuale

Art.14 Organismo Paritetico

Art.15 Assistenza Sanitaria Integrativa

Art.16 Omissioni dei versamenti

Art.17 Fondo interprofessionale

Art.18 Formazione ed ECM

TITOLO V - COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art.19 Assunzione

Art.20 Documenti per l’assunzione

Art.21 Visita medica di pre-assunzione

Art.22 Periodo di prova

TITOLO VI – INQUADRAMENTO E INCARICHI

Art.23 Classificazione

Art.24 Affidamento degli incarichi dirigenziali

Art.25 Tipologia degli incarichi

Art.26 Rinnovo e revoca dell’incarico

Art.27 Mansioni superiori

Art.28 Primo inquadramento

TITOLO VII - ORARIO DI LAVORO

Art.29 Orario di lavoro
Art.30 Libera professione
Art.31 Esclusività o non esclusività del rapporto di lavoro
Art.32 Lavoro a tempo parziale
Art.33 Lavoro a tempo parziale - Lavoro straordinario e supplementare
Art.34 Clausole elastiche
Art.35 Richiesta del lavoratore di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale
Art.36 Lavoro straordinario
Art.37 Riposo settimanale
Art.38 Servizio di guardia medica
Art.39 Pronta disponibilità

TITOLO VIII –FESTIVITA’ E FERIE

Art.40 Festività – Festività abolite.
Art.41 Ferie

TITOLO IX - PERMESSI, ASPETTATIVE E CONGEDI

Art.42 Permessi straordinari
Art.43 Congedo di maternità
Art.44 Congedo di paternità
Art.45 Congedo parentale
Art.46 Congedi per la malattia del figlio
Art.47 Preavviso permessi ex L. n. 104/1992
Art.48 Responsabilità civile
Art.49 Vitto
Art.50 Abiti di servizio

TITOLO X – MALATTIA E INFORTUNI

Art.51 Malattia - Infortuni

TITOLO XI – TRATTAMENTO ECONOMICO

Art.52 Normale retribuzione
Art.53 Tipologie di retribuzione
Art.54 Paga oraria e paga giornaliera.
Art.55 Corresponsione della retribuzione
Art.56 Condizioni di miglior favore ed eventuali eccedenze tabellari
Art.57 Procedure di prima applicazione del presente contratto
Art.58 Assorbimenti
Art.59 Minimi tabellari
Art.60 Indennità specifiche
Art.61 Indennità per prestazioni aggiuntive
Art.62 Indennità di servizio notturno e festivo
Art.63 Indennità di rischio
Art.64 Tredicesima mensilità
Art.65 Retribuzione di risultato o premio di incentivazione

Art.66 Trattamento di fine rapporto

Art.67 Indennità in caso di morte

TITOLO XII - CODICE DISCIPLINARE

Art.68 Codice disciplinare

Art.69 Sanzioni - licenziamento

Art.70 Mobbing

TITOLO XIII - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art.71 Preavviso di licenziamento e di dimissioni

Art.72 Consegna dei documenti alla cessazione del rapporto di lavoro

Art.73 Certificato di lavoro

TITOLO XIV - SERVIZI MINIMI ESSENZIALI

Art.74 Servizi minimi essenziali – norme di garanzia

TITOLO XV – SALUTE E SICUREZZA

Art.75 Tutela della salute e sicurezza dei lavoratori

Art.76 Dispositivi di protezione individuale (DPI) e indumenti di lavoro. Fornitura e manutenzione dei dispositivi di protezione individuale (DPI)

TITOLO XVI - DISPOSIZIONI FINALI

Art.77 Contrattazione collettiva decentrata

Art.78 Adesione di altre OO.SS. al presente CCNL

Art.79 Archivio Contratti

Art.80 Disposizioni finali

Art.81 Divieto di riproduzione e condizioni di stampa

The image shows several handwritten signatures. On the left, there is a blue signature that looks like a stylized 'A' or 'M'. Below it is another blue signature that looks like 'AM'. To the right of these are three black signatures: a small 'M', a larger 'AB', and another large signature that appears to be 'PB'.

PREMESSA

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro nasce dalla volontà delle Parti di garantire una maggiore tutela, efficienza e valorizzazione dei servizi e delle professionalità presenti nel settore della sanità privata e di favorire, con tutti gli strumenti possibili, il dialogo e la collaborazione tra le parti in azienda, anche al fine di prevenire potenziali conflitti e massimizzare tutte le risorse a disposizione.

Il Contratto Collettivo Nazionale rappresenta, infatti, la base normativa e contrattuale fondamentale per definire quel complesso minimo inderogabile di norme, di diritti, di retribuzione e delle regole necessarie per configurare un rapporto di lavoro contrattualmente corretto, finalizzato alla crescita comune delle parti coinvolte.

Nei limiti di quelle che sono le disposizioni normative vigenti, il presente Contratto Collettivo si pone il precipuo obiettivo di affiancare all'intangibilità della retribuzione economica un sistema di Welfare aziendale che permetta al lavoratore di fruire di servizi aggiuntivi e all'azienda di ammortizzare parte del carico fiscale sul costo del lavoro.

A tal fine, nell'ambito dell'evoluzione dei rapporti contrattuali e, soprattutto, della necessità di ascoltare le esigenze del territorio e delle singole realtà aziendali, le Parti sociali condividono di incentivare il modello di relazioni sindacali e della contrattazione condivisa, promuovendo i sistemi incentivanti la produttività e il temperamento delle esigenze tra azienda e lavoratori: convengono, infatti, che è proprio in azienda che si devono ricercare le soluzioni economiche e normative ispirate ai valori di correttezza, di sussidiarietà, di solidarietà e flessibilità, nel rispetto del primario obiettivo di favorire la massima occupazione.

La base della contrattazione viene formulata dalle Parti sociali alla luce dell'evoluzione intervenuta nel settore, che negli ultimi anni è cresciuto in termini esponenziali, in quanto, a seguito alle varie riforme del Servizio Sanitario Nazionale, le Strutture sanitarie private hanno registrato una importante modificazione del proprio ruolo che, da iniziale strumento integrativo rispetto all'erogazione dei soggetti pubblici è diventato più concorrenziale a sostegno dell'attuazione dei principi di cui all'art.32 della Costituzione italiana.

Le Parti riconoscono al ruolo del dirigente medico una funzione centrale sia per la migliore realizzazione degli obiettivi di sviluppo nonché per il miglioramento dei servizi e dell'efficienza degli stessi, nell'interesse dei cittadini che tali servizi utilizzano, riconoscendo loro una posizione essenziale nelle Strutture di cui fanno parte.

Le Parti sociali, nella consapevolezza della specificità delle attività svolte, hanno inteso, pertanto, disciplinare in modo univoco e completo la disciplina del rapporto di lavoro del personale medico, fornendo gli strumenti più idonei per dare risposte certe alle esigenze sempre più crescenti degli attori coinvolti.

TITOLO I – VALIDITA' E SFERA DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Art.1 Campo di applicazione

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro del personale medico dirigente delle Strutture sanitarie di diritto privato. Ai fini esemplificativi e non esaustivi, si precisa che rientrano nel campo di applicazione del presente contratto i rapporti di lavoro del personale medico dipendente di centri di riabilitazione, delle Strutture sanitarie riconosciute ai sensi dell'art.43 della legge n.833/78 e s.m.i., (ovvero i Presidi), le case di cura private, nonché gli Istituti di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico (I.R.C.C.S.).

Art.2 Decorrenza – Durata – Efficacia del contratto

Il presente contratto ha decorrenza dal 25/07 / 2024 e scadenza al 31 dicembre 2026, sia per la parte normativa che per quella economica.

Esso si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno, salvo disdetta di una delle due parti stipulanti da comunicarsi all'altra parte sei mesi prima della scadenza con raccomandata A.R. o a mezzo Pec.

Il presente CCNL, tanto per la parte economica che per la parte normativa, avrà la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i dirigenti medici ovunque impiegati sul territorio nazionale.

Per il rinnovo del presente CCNL, al fine di evitare situazioni di eccessivo prolungamento delle trattative, le proposte saranno presentate per iscritto sei mesi prima della scadenza (anche in caso di tacito rinnovo) del contratto. La parte che ha ricevuto le proposte per il rinnovo dovrà darne riscontro per iscritto entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.

Durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria e, comunque, per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo, le Parti sociali non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

In caso di mancato rispetto della tregua sindacale sopra definita, la parte interessata può esercitare il diritto di chiedere la revoca o la sospensione dell'azione messa in atto da controparte.

Nel caso in cui, nel corso della vigenza del presente CCNL, vi siano norme di legge o modifiche alla vigente legislazione, che alterino gli equilibri stabiliti dal presente CCNL o presuppongano o comportino l'adeguamento dell'attuale normativa contrattuale ovvero, che rinviino alle parti contrattuali la definizione di tempi, modi e condizioni d'applicazione delle stesse, sin da ora le parti concordano di incontrarsi entro 60 giorni dall'entrata in vigore di tali disposizioni legislative per i necessari adeguamenti e/o modifiche del testo contrattuale secondo il principio d'equivalenza dei costi e dei benefici.

TITOLO II - DIRITTI SINDACALI E DI ASSOCIAZIONE

Art.3 Premessa

La partecipazione dei lavoratori alla vita sindacale è prevista e disciplinata dalla legge n.300/1970 e s.m.i., ovvero dallo "Statuto dei Lavoratori", cui le Parti contraenti espressamente rinviavano.

Art.4 La Rappresentanza Sindacale Medica

Per le Strutture sanitarie fino a 15 dipendenti, ad iniziativa dell'Organizzazione sindacale firmataria del presente contratto, viene costituita la "Rappresentanza Sindacale Medica

(RSM)", un organismo unitario composto da un numero non superiore a 3 membri.
La RSM costituisce la struttura sindacale di base e alla stessa competono l'espletamento dei compiti e delle funzioni ai fini della legge n.300/1970, cui le Parti fanno espresso rinvio, anche in relazione alla disciplina e godimento dei permessi riconosciuti.
I membri della RSM vengono eletti tra i membri componenti l'organico della struttura e i relativi nominativi dovranno essere comunicati per iscritto ai responsabili della Struttura.
Quanto alle funzioni e attività proprie della RSM le Parti fanno espresso rinvio alla legge n.300/1970.

Art.5 Assemblea

I dirigenti medici hanno il diritto di riunirsi, nella Struttura in cui prestano la loro opera, fuori l'orario di lavoro oppure durante l'orario di lavoro nei limiti di 15 ore annue retribuite.

La data e l'orario di svolgimento dell'assemblea devono essere comunicati dal rappresentante della RSM con un preavviso di almeno 24 ore.

Quando possibile, il diritto d'assemblea sarà esercitato compatibilmente con le esigenze della Struttura e, in ogni caso, lo svolgimento dell'assemblea non dovrà creare pregiudizio alle esigenze assistenziali.

A tal fine si precisa che il dirigente medico, durante l'assemblea, dovrà garantire le eventuali prestazioni di emergenza che fossero richieste nonché a garantire i turni di guardia ove previsti.

Art.6 Permessi per cariche sindacali

I dirigenti sindacali facenti parte di Organismi direttivi provinciali, regionali e nazionali dell'Organizzazione sindacale stipulante il presente CCNL usufruiranno di permessi retribuiti pari a 10 giorni (per un massimo di 5 giorni consecutivi) per partecipare alle riunioni dei rispettivi consigli e 8 giorni (per un massimo di 4 giorni consecutivi) per partecipare a riunioni sindacali.

Il massimo annuo non è cumulabile oltre l'anno di competenza.

Le Parti stipulanti demandano espressamente alla Contrattazione di II° livello la definizione di accordi finalizzati a individuare modalità di fruizione dei suddetti permessi, al fine di consentire la razionalizzazione dei costi sia attraverso la individuazione del monte ore complessivo sia attraverso una gestione compatibile con le esigenze proprie della Struttura.

Il licenziamento o il trasferimento da un'unità produttiva ad un'altra del dirigente medico con qualifica di Dirigenti Sindacali, per tutto il periodo in cui essi ricoprono la carica, devono essere motivati e non possono essere originati da ragioni inerenti all'esercizio della carica sindacale ricoperta.

La partecipazione a trattative sindacali convocate da entrambe le parti non si computa ai fini delle assenze dal servizio.

Il monte ore dei permessi sindacali retribuiti dovrà essere utilizzato entro il 31 dicembre di ogni anno a pena di decadenza e non potrà essere sostituito da indennità.

Art.7 Trattenuta sindacale

La Struttura provvederà alla trattenuta delle quote sindacali nei confronti dei dirigenti medici che ne facciano richiesta, mediante consegna di una delega dagli stessi debitamente sottoscritta, con il consenso dell'interessato al trattamento dei propri dati personali e sensibili ai sensi del D.Lgs.n.196/2003 e s.m.i. e del Regolamento Europeo n.2016/679.

Tale delega avrà validità fino alla revoca, che potrà intervenire in qualsiasi momento e che avrà effetto dal primo giorno del mese successivo a quello in cui essa è stata trasmessa alla Struttura o al Sindacato, mediante lettera regolarmente sottoscritta dal



lavoratore.

Su richiesta del Sindacato dei Lavoratori firmatario il presente CCNL, la Struttura fornirà trimestralmente l'elenco dei lavoratori iscritti.

Le quote sindacali sono pari all'1% della Paga Base Nazionale Conglobata Mensile in vigore alle singole scadenze, per 13 mensilità all'anno solare.

L'importo delle trattenute dovrà essere versato, a cura della Struttura, sui conti correnti indicati dalla Segreteria Nazionale del Sindacato firmatario cui il dirigente medico ha aderito, di norma trimestralmente e, comunque, con cadenza non superiore a 6 mesi.

Le Parti ricordano che l'ingiustificato mancato versamento delle quote trattenute al Lavoratore configura il reato di appropriazione indebita (art. 646 c.p.).

Art.8 Conclusioni

Le Parti riconoscono che la funzione ora attribuita alla contrattazione collettiva non è più di esclusiva natura retributiva, ma si configura come un complesso ed ordinato apparato negoziale che comporta la condivisione di obiettivi, strategie e comportamenti, mirati specialmente alla salvaguardia dei livelli occupazionali.

Pertanto, concordano di assegnare al presente CCNL anche il ruolo di strumento finalizzato ad estendere ad ogni livello la rappresentanza delle Parti firmatarie, in modo da permettere l'adattamento del presente CCNL alle situazioni concretamente presenti nelle singole realtà aziendali.

TITOLO III - LIVELLI DI CONTRATTAZIONE

Art.9 Livelli di Contrattazione

Al fine di ottimizzare gli scopi, gli obiettivi e le finalità propri della contrattazione, le Parti sociali concordano di disciplinare il presente contratto collettivo nazionale di lavoro su due livelli:

- A. La Contrattazione di I° livello: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di settore;
- B. La Contrattazione di II° livello: Contratto Integrativo Territoriale o Aziendale di settore, o anche Contratto Collettivo di Secondo Livello.

Art.10 Contrattazione Collettiva Nazionale

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro assolve alla principale funzione di determinare gli elementi strutturali ed essenziali del rapporto di lavoro affinché, da un lato, l'azienda possa impostare la propria attività produttiva sulla certezza degli oneri derivanti dal costo del lavoro e, dall'altro, venga garantito a tutti i lavoratori del settore, ovunque impiegati su tutto il territorio nazionale, la certezza dei minimi trattamenti economici e normativi.

Ai fini meramente esemplificativi e non esaustivi, la contrattazione di I° livello può definire:

- la validità e il campo di applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro;
- il sistema delle relazioni sindacali a livello nazionale, territoriale o aziendale;
- i diritti sindacali;
- la disciplina relativa alla costituzione, svolgimento e cessazione del rapporto di lavoro;
- la classificazione del personale;
- il trattamento economico;
- le modalità e le percentuali di utilizzo delle forme flessibili di lavoro;
- i permessi, le aspettative e i congedi;

- le norme comportamentali e disciplinari;
- la sicurezza sul lavoro;
- la formazione professionale;
- la definizione degli ambiti specifici che possono essere oggetto della contrattazione di II° Livello.

Art.11 Contrattazione di Secondo Livello

La Contrattazione di Secondo Livello è la forma di contrattazione “speciale” ed integra, di fatto, per quanto non ivi espressamente disciplinato, il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

È la forma di contrattazione concertata in ambito aziendale che consente, nei limiti del perimetro normativo concesso dal legislatore, di costruire “l’abito su misura”, flessibile e performante per le specificità e le esigenze di ogni singolo contesto aziendale.

Nei settori delegati alla Contrattazione di II° Livello la Contrattazione di I° Livello assume carattere sussidiario, e, pertanto, sarà sostituita dalla prima.

La titolarità della contrattazione aziendale è di competenza delle strutture sindacali provinciali di concerto con le Rappresentanze Sindacali Mediche (RSM) e della dirigenza aziendale.

Detta contrattazione potrà essere demandata alla RSM con semplice comunicazione scritta alla controparte.

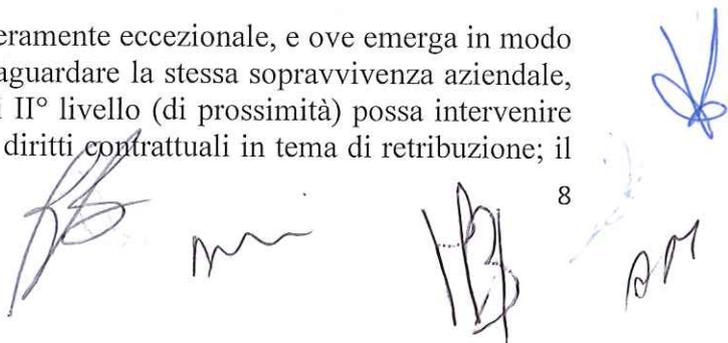
Nel rispetto della normativa inderogabile in materia di lavoro subordinato ed in coerenza a quella prevista dal presente CCNL, le Parti concordano che, oltre alle materie espressamente demandate dagli articoli dei singoli istituti del presente C.C.N.L., la Contrattazione di II° livello potrà espressamente disciplinare le seguenti attività, indicate in via meramente esemplificativa e non esaustiva, ovvero:

- trattamenti retributivi integrativi;
- regolamentazione dei servizi di mensa o indennità sostitutiva;
- istituzione o disciplina particolare di Premi di produttività;
- determinazione e modalità di erogazione a favore dei dipendenti di eventuali benefici economici e/o assistenziali (a titolo esemplificativo buoni pasto, buoni spesa, convenzioni e servizi a vario titolo, etc.);
- disciplina e ampliamento delle prestazioni del Welfare Contrattuale;
- contabilizzazione mensile dei ratei di tredicesima e ammissibilità del relativo pagamento;
- diversa modulazione dell’orario di lavoro con particolare riguardo alla distribuzione dello stesso nell’arco della giornata, settimana, mese e anno;
- deroghe sulla durata del lavoro giornaliero, settimanale, mensile e/o annuale;
- diversa modulazione dei tempi di sostituzione per i lavoratori in turno;
- programmazione delle ferie;
- modalità di fruizione dei permessi sindacali;
- programmi per la formazione e l’aggiornamento del personale;
- contingenti minimi in caso di sciopero;
- attuazione delle attività sociali, culturali e ricreative;
- accordi sull’introduzione di impianti audiovisivi e nuove tecnologie.

La Contrattazione di II° livello, inoltre, potrà essere utilizzata nei casi in cui emerga la necessità e/o opportunità di innovazione o ristrutturazione organizzativa della Struttura e nei casi acclarati di grave crisi aziendale.

In quest’ultima ipotesi, riconosciuta come meramente eccezionale, e ove emerga in modo chiaro ed inequivocabile la necessità di salvaguardare la stessa sopravvivenza aziendale, le Parti convengono che la Contrattazione di II° livello (di prossimità) possa intervenire anche attraverso deroghe *in peius* rispetto ai diritti contrattuali in tema di retribuzione; il

8



tutto, in ogni caso, fermi ed impregiudicati i diritti inderogabili previsti dalla legge, per un periodo temporale circoscritto ed in ossequio alle prerogative ed ai criteri previsti dalla normativa di riferimento.

La contrattazione decentrata potrà, altresì, essere utilizzata per la stipula dei Contratti di Solidarietà ai fini dell'attivazione degli ammortizzatori sociali.

La Contrattazione di II° livello avrà durata triennale, salvo diversa determinazione espressamente prevista dall'accordo stesso.

Nell'arco di vigenza del presente CCNL, la contrattazione aziendale dovrà svolgersi conformemente alla seguente procedura:

- la richiesta di stipula della contrattazione aziendale potrà essere presentata esclusivamente dopo il deposito presso il MLPS del presente CCNL;
- le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette nel periodo intercorrente tra la presentazione delle richieste ed il termine di 60 giorni decorrente dall'apertura delle trattative;
- in caso di mancato accordo a livello aziendale e/o al sorgere di controversie sull'interpretazione del presente CCNL in merito, la trattativa verrà demandata al livello nazionale.

TITOLO IV – BILATERALITÀ - ORGANISMO PARITETICO - FONDO INTERPROFESSIONALE

Art.12 Ente Bilaterale “E.Na.Bi.T.”

Le Parti individuano l'Ente Bilaterale “E.Na.Bi.T.”, in quanto costituito dalle stesse Parti sottoscrittrici del presente CCNL, quale strumento per lo svolgimento delle attività in materia di occupazione, formazione, qualificazione professionale, sostegno al reddito e politiche del lavoro, sia attive che passive, interpretazione delle norme contrattuali e quanto demandato dalla normativa vigente e dalla contrattazione collettiva.

L'Ente attua ogni utile iniziativa al fine di:

- a. Programmare ed organizzare relazioni sul quadro economico, assistenziale e produttivo del settore e dei comparti e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato, sulle forme associative, sulle revisioni occupazionali, anche coordinando indagini, rilevazioni sullo sviluppo del settore, elaborando stime e proiezioni finalizzate, tra l'altro a fornire alle parti il supporto tecnico necessario, sia attraverso l'azione moralizzatrice del settore, sia alla realizzazione degli incontri di informazione.
- b. Provvedere al monitoraggio e rilevazione permanente delle informazioni, e necessità professionali formative dei vari settori rappresentati, elaborando proposte di formazione e qualificazione professionale, anche in relazione a disposizioni legislative, nazionali, comunitarie ed extracomunitarie, in collaborazione con tutti gli Enti competenti finalizzate a creare le condizioni più opportune per lo sviluppo delle iniziative associative a livello territoriale.
- c. Provvedere al monitoraggio delle attività formative per lo sviluppo e identificazione dei sistemi di riconoscimento delle competenze per gli addetti ad ogni singolo settore.
- d. Ricevere dalle organizzazioni territoriali gli accordi collettivi territoriali ed aziendali, curandone la raccolta, per la successiva trasmissione al CNEL agli effetti di quanto previsto dalla legge 936/86.
- e. Attivare ogni specifica formazione dei lavoratori e dei quadri per il miglioramento operativo delle singole strutture.
- f. Ricevere ed elaborare ai fini statistici, i dati forniti dagli osservatori territoriali sulla realizzazione degli accordi in materia di apprendistato, contratti a termine, borse di studio e di ogni altra forma di rapporto formativo finalizzato al lavoro ed alla

assistenza fornita.

- g. Svolgere i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori sul luogo di lavoro.
- h. Svolgere la funzione di certificazione dei contratti previsti dalla normativa di riforma del mercato del lavoro (legge Biagi).
- i. Attuare ogni azione utile al raggiungimento degli scopi previsti dai CCNL che ad esso fanno riferimento.

Compito dell'Ente Bilaterale sarà anche quello di garantire una serie di prestazioni quali, tra le altre, l'integrazione del reddito per i periodi di non lavoro e per particolari esigenze sociali quali la malattia, l'infortunio, la maternità, borse di studio ed integrare le prestazioni sanitarie come riportato nel successivo articolo. L'obiettivo primario è di favorire tutte le iniziative orientate a offrire ai lavoratori un programma di welfare aziendale attraverso un'ampia gamma di beni e servizi. L'Ente garantirà l'attività di formazione, di aggiornamento e la riqualificazione professionale e provvederà inoltre al coordinamento della contrattazione aziendale di ogni Regione di competenza, nonché delle procedure di certificazione.

Per quanto concerne la certificazione dei contratti, ove si verificassero delle controversie in materia, le parti dovranno esperire un tentativo di conciliazione innanzi alla commissione che ha certificato il contratto oggetto di controversia.

Art.13 Versamenti all'Ente Bilaterale – Contributo per assistenza contrattuale

I contributi a favore dell'Ente Bilaterale devono essere corrisposti mensilmente dal Datore di lavoro.

Detti versamenti, come meglio specificati nella Tabella 1, sono obbligatori per i dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato, determinato, a tempo pieno o parziale, o con qualsiasi altro contratto di dipendenza per tredici mensilità.

Tabella 1

Contributi per Lavoratori	Contributi mensili per ciascun Lavoratore Su paga base conglobata
Datori di lavoro	€ 15,00
Lavoratori	€ 5,00
Totale contributo	€ 20,00

Per la pratica realizzazione ed il funzionamento di tutti gli strumenti contrattuali di cui al presente contratto viene altresì determinato un contributo di assistenza contrattuale che sarà riscosso da Co.N.A.P.I. Nazionale per il tramite di un Istituto Bancario o tramite la specifica convenzione con l'INPS attraverso l'utilizzo del codice "W476".

Il contributo, a carico del datore di lavoro, è fissato nella misura dell'1% della paga tabellare conglobata mensile per dipendente, da calcolarsi per 13 mensilità.

Art.14 Organismo Paritetico

Le Parti sociali individuano nell'“**Organismo Paritetico Nazionale per la Sicurezza sul Lavoro**”, in sigla “**O.P.N. Sicurezza e Lavoro**”, in quanto costituito dalle stesse Parti sottoscrittrici del presente CCNL, il soggetto preposto alla promozione e programmazione dell'attività formativa e per la raccolta e l'elaborazione di buone prassi a fini prevenzionistici, per lo sviluppo di azioni inerenti la salute e sicurezza sul lavoro e per l'assistenza alle imprese finalizzata all'attuazione degli adempimenti in materia (art.2, comma 1, lett. ee), D.lgs. 81/2008 e s.m.i.). In particolare, l'“O.P.N. Sicurezza e Lavoro” attua ogni utile iniziativa e, rivolta, in particolare:

- a supportare le imprese nell'individuazione di soluzioni tecniche e organizzative dirette a garantire e a migliorare la tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro;
- a svolgere, promuovere e collaborare alle attività di formazione in materia di sicurezza ed igiene sui luoghi di lavoro, consentendo alle aziende e ai datori di lavoro di adempiere all'obbligo di collaborazione con gli organismi paritetici, anche attraverso l'impiego dei fondi interprofessionali;
- a rilasciare, su richiesta delle aziende, specifiche attestazioni in merito allo svolgimento delle attività e dei servizi di supporto al sistema delle imprese, *in primis* l'asseverazione dell'adozione e dell'efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza di cui all'articolo 30 del D.lgs. 81/2008 e s.m.i., della quale gli organi di vigilanza possono tener conto ai fini della programmazione delle proprie attività.

Art.15 Assistenza Sanitaria Integrativa

Le Parti sociali intendono integrare il Servizio Sanitario Nazionale con prestazioni aggiuntive obbligatorie cui provvederà l'Ente Bilaterale attraverso la "Società di Mutuo Soccorso Confintesa Salute", più brevemente denominata "Mutua Confintesa Salute", c.f. 16191451000, cui aderiranno i lavoratori a seconda del piano sanitario scelto tra Piano Argento, Piano Oro e Piano Platino.

Mutua Confintesa Salute è costituita ai sensi dell'art.9 del D.lgs. 502/92 e pertanto i versamenti in favore della stessa godono dei benefici fiscali e contributivi previsti in materia (contributo di solidarietà).

I servizi verranno garantiti con il contributo economico di cui alla seguente Tabella 2, e sono obbligatori per i dipendenti assunti a tempo indeterminato, determinato, a tempo pieno o parziale, o con qualsiasi altro contratto di dipendenza, per dodici mesi.

Tabella 2

Contributi per Lavoratori	Contributi mensili per ciascun Lavoratore
Quota Datori di lavoro	€ 14,00
Quota Lavoratori	€ 2,00
Totale contributo finanziamento Ente Bilaterale per prestazioni integrative sanitarie	€ 16,00

Le prestazioni integrative in favore dei lavoratori di cui alla Tabella 2 matureranno solo in caso di regolarità contributiva, con effetto dal primo giorno del mese successivo alla data di iscrizione degli stessi da parte del Datore di lavoro.

Nessuna prestazione sarà dovuta dall'Ente Bilaterale al lavoratore dipendente qualora l'Azienda non adempia regolarmente ai versamenti dei contributi o se i versamenti risultino parziali; in tali casi resta a carico del Datore di lavoro ogni responsabilità in merito alle prestazioni dovute al lavoratore, fermo, in ogni caso, l'obbligo del relativo versamento. Il diritto alle prestazioni in favore dei dipendenti è disciplinato dall'Ente Bilaterale con regolamento pubblicato sui siti istituzionali. Le prestazioni ed i servizi resi dall'Ente Bilaterale costituiscono parte integrante del presente CCNL, e di essi si è tenuto conto nella determinazione complessiva dei trattamenti dovuti e dei costi contrattuali.

Su indicazione delle Parti firmatarie del presente CCNL, l'Ente Bilaterale destinerà gli importi o parte degli importi devoluti dalle aziende per erogare le prestazioni sanitarie attraverso i servizi posti in essere da Mutua Confintesa Salute.

I contributi di cui alla Tabella 2) possono essere destinati esclusivamente ad erogare

mutualità nel campo sanitario integrativa al SSN, ed è esclusa categoricamente ogni altra destinazione.

Art.16 Omissioni dei versamenti

Le quote dovute all'Ente Bilaterale così come definite all'art.13 (Tabella 1), il contributo per assistenza contrattuale e quelle destinate ai servizi di Mutua Confintesa Salute (Tabella 2) sono obbligatorie e costituiscono parte integrante dei costi connessi con l'applicazione del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Conseguentemente, la Struttura che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al dirigente medico un elemento distinto della retribuzione (EDR), non assorbibile, di importo pari ad € 45,00 corrisposto per 13 mensilità, rientrante nella retribuzione di fatto. Tale elemento andrà denominato all'interno della busta paga con la seguente dicitura: "*mancata adesione all'Ente Bilaterale ed al Fondo Sanitario*".

Art.17 Fondo Interprofessionale

Le Parti individuano nel Fondo Paritetico Interprofessionale per la formazione continua nel comparto della Sanità Privata denominato "Fondointesa", in fase di costituzione tra le Parti sociali firmatarie del presente CCNL, come da accordo interconfederale sottoscritto in data 6 luglio 2023, il Fondo interprofessionale cui le Strutture faranno riferimento per l'accesso alle risorse destinate al finanziamento dei programmi per la formazione continua, ai sensi della legge n.388/2000.

Art.18 Formazione ed ECM

Le Parti, nel riconoscere la rilevanza della formazione continua in ambito medico-sanitario - disciplinata dal D.Lgs.502/1992, come integrato dal D.Lgs 229/1999 -, nonché la precisa responsabilità del professionista per cui l'art.33 della legge 214/2011 ha stabilito espressamente l'obbligo dei crediti di Educazione Continua in Medicina, ovvero gli ECM, concordano di voler fornire strumenti adeguati ed idonei al sostegno a tali percorsi formativi.

A tal fine concordano nell'individuare nello strumento della Bilateralità e, quindi, dell'Ente Bilaterale E.Na.Bi.T., una risorsa fondamentale per il finanziamento della formazione del personale medico e per la fruizione dei percorsi relativi all'Educazione Continua in Medicina.

E questo sia al fine di garantire la formazione continua di tutto il personale del ruolo sanitario sia per implementare le attività di formazione in ambito aziendale.

TITOLO V - COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art.19 Assunzione

Il contratto di assunzione deve essere stipulato in forma scritta, in conformità alle vigenti disposizioni di legge in materia di rapporto di diritto privato e deve contenere i seguenti elementi essenziali:

- 1) la tipologia del contratto di assunzione;
- 2) la data di inizio del rapporto di lavoro e la sua durata se si tratta di rapporto di lavoro a tempo determinato;
- 3) la sede di lavoro in cui presterà la sua opera;
- 4) la categoria professionale della classificazione unica cui viene assegnato, le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro e la retribuzione;
- 5) la categoria giuridica di appartenenza;
- 6) l'indicazione dell'applicazione del presente Contratto collettivo di lavoro;
- 7) la durata dell'eventuale periodo di prova;

- 8) il trattamento economico complessivo, costituito dalle voci del trattamento fondamentale e dal trattamento accessorio, ove spettante;
- 9) l'opzione per l'esclusività o non esclusività del rapporto;
- 10) le condizioni connesse alla tipologia del contratto di assunzione e tutte le altre eventuali condizioni concordate.

Ad integrazione del contratto di lavoro, l'eventuale conferimento di incarico dirigenziale dovrà essere predisposto mediante atto scritto.

Al medico sarà altresì fornita adeguata informazione sui rischi e sulle misure di prevenzione e protezione adottate secondo quanto previsto dalla specifica disciplina di cui al presente CCNL.

Al fine di salvaguardare l'equiparazione dei titoli e dei servizi e del diritto alla mobilità, le Parti riconoscono e concordano che l'assunzione del personale con qualifica dirigenziale, negli Enti ed Ospedali di cui all'art.4, commi 12 e 13 del D.Lgs. n. 502/1992 e s.m.i., dovrà avvenire nel rispetto delle leggi applicate, in materia, nel Servizio Sanitario Nazionale (così come recepite nei regolamenti organici) nonché di quanto previsto all'art.15-undecies introdotto dal D.Lgs. n. 299/1999.

L'assunzione negli IRCCS di diritto privato verrà effettuata secondo quanto stabilito dall'art.12 del D.Lgs. n. 288/2003 e successive modifiche ed integrazioni.

Art.20 Documenti per l'assunzione

Ai fini dell'assunzione, il medico dovrà presentare i seguenti documenti:

- Carta di identità o documento equivalente e tesserino del codice fiscale;
- Titoli di studio e professionali;
- Iscrizione all'Albo professionale dei medici;
- Altri documenti e certificati che la Struttura riterrà opportuno richiedere;
- Autorizzazione al trattamento dei dati personali a norma del D.Lgs.n.196/2003 e s.m.i. e del Regolamento Europeo n.2016/679;
- Certificato storico di vaccinazione.

A discrezione della Struttura, potrà essere richiesta al medico la presentazione del certificato penale di data non anteriore ai tre mesi, nonché un curriculum vitae documentato relativo all'attività professionale svolta antecedentemente.

Il dirigente medico è tenuto a dichiarare al datore di lavoro la residenza e il domicilio e a notificarne tempestivamente, in costanza di rapporto di lavoro, tutti gli eventuali successivi mutamenti.

La Struttura è tenuta a rilasciare ricevuta dei documenti che trattiene e a restituire gli stessi entro 30 giorni dalla data della cessazione del rapporto lavorativo.

All'atto della risoluzione del rapporto, il medico dovrà consegnare gli abiti di servizio forniti dalla Struttura.

Art.21 Visita medica di pre-assunzione

Le Parti concordano che la Struttura sanitaria, prima dell'assunzione, possa far sottoporre il medico a visita medica pre-assuntiva, a propria cura e spese, da parte di sanitari di strutture pubbliche o private a tal fine accreditate per poter accertare la sussistenza dei requisiti psico-fisici-attitudinali indispensabili per lo svolgimento del lavoro a cui sarà destinato, nonché di valutare l'idoneità del soggetto in relazione delle mansioni e delle peculiarità delle stesse, che gli verrebbero assegnate in caso di assunzione.

A norma dell'art.14 del D.L. 48/2023, a modifica dell'art.25 comma 1 D.Lgs. 81/2008, è stato introdotto il comma e-bis) in forza del quale il medico competente, in occasione della visita medica preventiva o della visita medica preventiva in fase pre-assuntiva, ha l'obbligo di richiedere al lavoratore che venga assunto dopo la risoluzione di un precedente rapporto di lavoro, di esibire copia della cartella sanitaria e di rischio rilasciata alla chiusura del precedente rapporto, al fine di valutarne il contenuto per la formulazione

del giudizio di idoneità, salvo che ne sia oggettivamente impossibile il reperimento.
In ogni caso resta ferma ed impregiudicata l'applicazione delle norme relative alla sorveglianza sanitaria ai sensi del D.Lgs. 81/08 e s.m.i. successivamente all'assunzione.

Art.22 Periodo di prova

Ove espressamente prevista nel contratto, l'assunzione del dirigente medico, a tempo indeterminato o a tempo determinato, potrà essere effettuata previo decorso del periodo di prova, che non potrà essere superiore, in ogni caso, a 180 giorni di effettivo lavoro prestato, così come previsto dal D.Lgs 104/2022.

Non sono ammesse protrazioni né rinnovazioni del periodo di prova; in caso di rapporto a termine, il periodo di prova è determinato in misura proporzionale alla durata del contratto ed alle mansioni da svolgere in relazione alla natura dell'impiego.

Ai sensi dell'articolo 7, comma 3, del citato D.Lgs. n.104/2022, in caso di sopravvenienza di eventi, quali malattia, infortunio, congedo di maternità o paternità obbligatori, il periodo di prova è prolungato in misura corrispondente alla durata dell'assenza.

Nel caso di rinnovo di un contratto di lavoro per lo svolgimento delle stesse mansioni, il rapporto di lavoro non può essere soggetto ad un nuovo periodo di prova.

Durante lo svolgimento del periodo di prova e alla scadenza dello stesso contrattualmente pattuita, il rapporto di lavoro potrà essere risolto da ambo le parti senza obbligo di preavviso.

In assenza di disdetta, alla scadenza del periodo di prova il medico si intenderà confermato in servizio e tale periodo sarà computato, a tutti gli effetti, nella determinazione dell'anzianità di servizio e ad ogni altro effetto contrattuale.

Durante il periodo di prova sussistono fra le parti i diritti e gli obblighi previsti dal presente CCNL, salvo che non sia diversamente disposto dal contratto stesso.

Nel caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro durante il periodo di prova oppure alla fine del detto periodo, al medico spetteranno la retribuzione relativa ai giorni di lavoro prestati, i ratei di ferie e tredicesima maturati nonché, pro quota, il trattamento di fine rapporto.

TITOLO VI – INQUADRAMENTO ED INCARICHI

Art.23 Classificazione

Considerata la natura propria delle attività che il personale medico è chiamato a svolgere, le Parti concordano di inquadrare il personale medico dipendente in una unica classificazione, ovvero quella dirigenziale, nella quale le figure professionali saranno differenziate sulla scorta degli incarichi professionali assunti e diversificati sulla base delle responsabilità affidate.

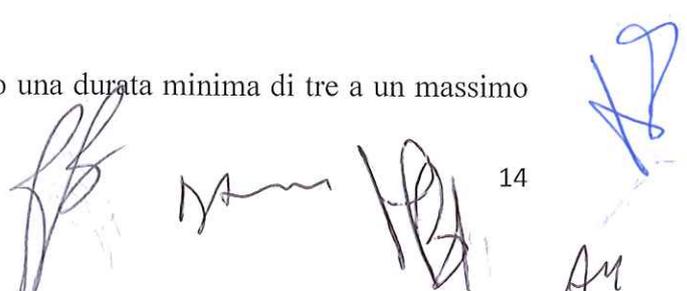
Art.24 Affidamento degli incarichi dirigenziali

Il conferimento dell'incarico dirigenziale deve essere formalizzato attraverso atto scritto ad integrazione del contratto di lavoro ed in conformità delle vigenti disposizioni di legge in materia.

L'atto di incarico dovrà indicare:

- oggetto e tipologia dell'incarico;
- decorrenza e durata dell'incarico;
- obiettivi, metodi e tempi delle verifiche;
- trattamento economico.

Gli incarichi dirigenziali sono a termine e hanno una durata minima di tre a un massimo di cinque anni e sono rinnovabili.



14

Successivamente al conferimento dell'incarico il dirigente medico è direttamente responsabile, in relazione agli obiettivi ed agli incarichi assegnati, dell'efficienza della gestione.

Alla Struttura spetterà la definizione degli obiettivi e dei programmi da attuare, ivi compresa la verifica sulla rispondenza dei risultati della gestione amministrativa alle direttive generali impartite.

Nella fase di prima applicazione del presente CCNL, al personale medico già inquadrato con la qualifica di aiuto, verrà conferito incarico di alta specializzazione.

L'incarico può essere conferito per una durata da tre a cinque anni con facoltà di rinnovo. Nel caso in cui al medico venga affidato un incarico dirigenziale con attribuzioni diverse da quello precedente nell'ambito di un unico livello dirigenziale, non può determinare in alcun modo né demansionamento né diritto al riconoscimento di qualifica superiore.

Il conferimento dell'incarico non determina la modifica delle modalità di cessazione del rapporto di lavoro per il raggiungimento del limite massimo di età pensionabile in quanto la durata stessa dell'incarico viene rideterminata al raggiungimento del detto limite.

Art.25 Tipologia degli incarichi

Le Parti concordano che le tipologie di incarico conferibili al dirigente medico, possono essere definite come segue:

- a) incarico di direzione di struttura complessa. Rientra in questa ipotesi l'incarico di Direttore Sanitario e l'incarico di Direttore di Dipartimento;
- b) incarico di direzione di struttura semplice;
- c) incarico di natura professionale anche di alta specializzazione;
- d) incarico di natura professionale a dirigenti con meno di cinque anni di servizio nella stessa Struttura.

Al fine di meglio chiarire classificazione innanzi indicata, le Parti precisano che:

- a) per struttura complessa deve intendersi l'Unità Operativa, Servizio, Area o Divisione, individuata dal datore di lavoro, dotata di risorse professionali e tecniche finalizzate ad assolvere le funzioni operative attribuite;
- b) per struttura semplice si intende una struttura organizzativa o una articolazione funzionale, individuata dal datore di lavoro, interna alla struttura complessa, caratterizzata da autonomia funzionale o clinica. Nel caso in cui la struttura semplice non è incardinata nella struttura complessa ed è di riferimento diretto del Direttore del Dipartimento, viene definita "struttura semplice a valenza dipartimentale";
- c) per incarico professionale si intende quello che ha rilevanza all'interno della Struttura e richiede una competenza funzionale di base nella disciplina di appartenenza;
- d) per incarico di alta specializzazione si intende il riconoscimento di alte competenze gestionali-organizzative o tecnico professionali, finalizzate alla cura di specifiche patologie e alla gestione di metodiche diagnostiche e terapeutiche, che richiedono una competenza specifico-funzionale nella disciplina di appartenenza.

Art.26 Rinnovo e revoca dell'incarico

Successivamente alla valutazione dei risultati ottenuti, al conseguimento o meno degli obiettivi e programmi, nonché al livello di efficacia, efficienza ed economicità raggiunto, il datore di lavoro potrà, unilateralmente e a sua discrezione, disporre il rinnovo o la cessazione dell'incarico.

In assenza di specifica comunicazione, l'incarico si intenderà tacitamente rinnovato per ugual periodo di tempo.

La valutazione circa i presupposti per l'eventuale rinnovo dell'incarico non sarà effettuata per i dirigenti medici a cui siano stati conferiti incarichi professionali anche di alta

specializzazione o incarichi di natura professionale conferiti a dirigenti con meno di cinque anni di servizio nella stessa Struttura.

In caso di revoca o di mancata conferma dell'incarico, il trattamento economico verrà riparametrato al nuovo incarico

La revoca anticipata dell'incarico al responsabile di struttura avviene con atto scritto e motivato a seguito della sussistenza di risultati negativi nella gestione delle risorse affidate, previo contraddittorio con il dirigente interessato, anche con l'eventuale assistenza della RSM.

Art.27 Mansioni superiori

Il medico può essere chiamato a svolgere mansioni diverse dalle proprie attività ordinarie e da quelle previste dal proprio inquadramento contrattuale qualora sussistano specifiche esigenze aziendali e sempre che non siano previste condizioni peggiorative della propria posizione lavorativa.

L'assegnazione a mansioni superiori è subordinata al possesso dei requisiti professionali prescritti dalla vigente normativa, deve risultare da atto scritto e al medico lavoratore dipendente dovrà essere corrisposta la retribuzione prevista per la qualifica superiore.

Affinché al dipendente medico venga assegnata una qualifica superiore è necessario che lo svolgimento delle mansioni superiori:

- sia effettuato per un posto vacante in una funzione individuata in ambito aziendale;
- non abbia luogo per la sostituzione di un altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto;
- non si prolunghi per un periodo superiore ai tre mesi consecutivi, oppure 6 mesi frazionati nell'arco di 18 mesi, il cui calcolo decorre dall'effettivo inizio della mansione superiore.

Art.28 Primo inquadramento

Le Parti stabiliscono che, nella fase di prima applicazione del contratto, gli incarichi avranno durata triennale e i nuovi inquadramenti verranno effettuati secondo i criteri di cui alla tabella seguente.

Inquadramento attuale	Qualifica	Nuovo inquadramento
Direttore Sanitario	Dirigente	Dirigente di struttura complessa
Responsabile di raggruppamento e/o servizio	Dirigente	Dirigente di struttura complessa
Aiuto dirigente e medico responsabile di RSA (con almeno 8 anni di anzianità di servizio in strutture accreditate)	Dirigente	Dirigente di struttura semplice
Aiuto, Assistente fascia B e medico responsabile di RSA (con meno di 8 anni di anzianità di servizio in strutture accreditate)	Dirigente	Incarico professionale (anche di alta specializzazione)
Assistente fascia A	Dirigente	Incarico di natura professionale con meno di 5 anni di anzianità di servizio

fb

AM

16

AM

TITOLO VII - ORARIO DI LAVORO

Art.29 Orario di lavoro

L'orario di lavoro può essere disciplinato a tempo pieno (con la previsione di 38 ore settimanali), a tempo definito (con la previsione di 32 ore settimanali) o a tempo parziale, così come di seguito indicato.

L'orario potrà essere articolato su periodi plurisettemanali nell'arco dell'anno, 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 38 ore per i medici a tempo definito.

In ogni caso la durata media dell'orario non può superare, per ogni periodo di sette giorni, le 48 ore comprese le ore di lavoro straordinario.

In considerazione delle specifiche esigenze relative all'assistenza sanitaria, la media potrà essere riferita ad un periodo di dodici mesi.

Ferma restando la durata normale dell'orario settimanale, il dirigente ha diritto ad almeno 9 ore di riposo consecutivo ogni 24 ore e, qualora l'orario giornaliero di lavoro superi le 6 ore continuative e avrà diritto a beneficiare di un intervallo per pausa le cui modalità e durata saranno stabilite in sede di contrattazione aziendale.

L'orario settimanale viene articolato attraverso la suddivisione in turni e secondo quanto richiesto da ogni singola Struttura, sentiti i singoli dirigenti medici.

L'eventuale modifica dei turni di lavoro dovrà essere concordata in sede di contrattazione aziendale d'intesa con la RSM.

L'attività dei dirigenti medici con incarico di direzione di struttura complessa viene garantita in autonomia e flessibilità della propria presenza in servizio, garantendo il completamento dell'orario in relazione alle esigenze della struttura cui e all'espletamento dell'incarico affidato.

Le Parti concordano, nell'ottica di tutelare il diritto al riposo e il diritto dei pazienti all'assistenza continuativa, di stabilire il limite massimo delle 8 ore di lavoro notturno nelle 24 come media in un arco temporale di sette giorni, non potendo però il singolo turno notturno superare le 12 ore oltre la pausa minima prevista dalla normativa vigente.

Art.30 Libera professione

All'atto della sottoscrizione del contratto di lavoro, le parti possono stabilire che il personale medico dipendente possa svolgere, al di fuori dell'orario di lavoro, attività libero professionale di natura anche istituzionale, secondo quanto espressamente previsto dal Regolamento interno della Struttura e sempre che la detta attività, svolta dal medico come libero professionista, non si ponga in concorrenza e/o in conflitto di interessi con quelli propri della Struttura di cui fa parte.

A tal uopo, le Parti firmatarie concordano nel definire tre specifici ambiti in cui poter collocare le attività libero-professionali del dirigente medico dipendente.

I Ambito: attività libero professionale istituzionali.

Rientrano in tale ambito le attività svolte dal medico in favore dei pazienti che, senza scegliere il professionista o l'equipe, si rivolgono alla Struttura sanitaria (senza la copertura del Servizio Sanitario Nazionale) per ottenere prestazioni libero professionali.

Lo svolgimento di tali attività è espressamente su base volontaria; il dirigente medico dovrà garantire il numero minimo di ore settimanali e, nel caso di revoca dell'adesione, dovrà darne comunicazione con congruo termine di preavviso.

Se le prestazioni sono richieste dalla Struttura sanitaria, in caso di necessità eccezionali e temporanee, al fine di ridurre le liste di attesa o di acquisire prestazioni aggiuntive, le richieste possono essere indirizzate esclusivamente ai dirigenti medici a tempo pieno e il compenso orario non può essere inferiore a quello normalmente corrisposto per il rapporto di lavoro dipendente.

II Ambito: attività intra- moenia.

Rientrano in tale ambito le attività libero-professionali svolte dal personale medico legato alla struttura da un contratto di lavoro in regime di esclusività.

L'attività svolta in tale ambito è regolamentata sulla base di orari predeterminati, su specifico accordo tra medico e Struttura sanitaria e nel rispetto delle normative nazionali e regionali.

III Ambito: attività libero professionale extra-moenia.

Rientrano in tale ambito le attività svolte dal dirigente medico presso altre strutture sanitarie e sono consentite sempre non si ponga in concorrenza e/o in conflitto di interessi con quelli propri della Struttura di cui fa parte.

Non rientrano in tale fattispecie i Poliambulatori e l'eventuale attività professionale extra-moenia svolta dal medico nel proprio studio professionale non determina conflitto di interessi.

Art. 31 Esclusività o non esclusività del rapporto di lavoro

Il rapporto di lavoro del dirigente medico potrà essere esclusivo o non esclusivo, secondo quanto espressamente previsto e concordato per iscritto nel contratto di assunzione.

Nel caso di rapporto esclusivo, al personale medico è preclusa la possibilità di instaurare rapporti professionali con altre Strutture, fatta eccezione per attività meramente occasionali di consulenze e consulti.

In questa ipotesi, il dirigente medico ha diritto all'assunzione a tempo pieno e maturerà l'indennità di esclusività così come determinata dal presente CCNL.

Nel caso di rapporto non esclusivo, il dirigente medico dovrà comunicare preventivamente al datore di lavoro ogni singolo rapporto professionale esterno.

Il datore di lavoro, previa valutazione dell'inesistenza di conflitto di interessi, concederà l'autorizzazione richiesta che si intenderà concessa, al pari, in assenza di espressa comunicazione decorsi 7 giorni dalla richiesta.

Qualora la struttura valuti la sussistenza del conflitto d'interessi, al dirigente medico verrà concessa la facoltà di tornare immediatamente al rapporto esclusivo.

Ai fini del presente contratto e nella fase di prima applicazione dello stesso, al dirigente medico già contrattualizzato con rapporto esclusivo è riconosciuto un termine di mesi 3 (tre) per regolarizzare i rapporti professionali esterni.

In ogni caso le Parti sottoscrittici concordano di riconoscere che:

a) il passaggio dal rapporto esclusivo a quello non esclusivo è rimesso esclusivamente alla libera scelta del dirigente medico.

La scelta deve essere comunicata formalmente dal dirigente al datore di lavoro entro il 30 novembre e decorre in ogni caso dal mese di gennaio dell'anno successivo;

b) il passaggio dal rapporto non esclusivo a quello esclusivo, invece, è definito di comune intesa tra datore di lavoro e dirigente medico e decorre in ogni caso dal mese di gennaio dell'anno successivo, salvo, in ogni caso, specifici accordi tra le parti.

Art. 32 Lavoro a tempo parziale

Le Parti concordano nel riconoscere come la scelta del rapporto di lavoro a tempo parziale (sia a tempo determinato che a tempo indeterminato) come uno strumento utile al fine di conciliare le necessità tecnico organizzative della Struttura sanitaria con le esigenze individuali del dirigente medico.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve risultare da atto scritto nel quale siano indicati la durata della prestazione lavorativa e la collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.

Il dirigente medico assunto con rapporto di lavoro a tempo parziale deve comunicare alla struttura l'eventuale esistenza di altri rapporti di lavoro.

La relativa retribuzione sarà proporzionale a quella dei dirigenti a tempo pieno e a tempo definito.

Qualora l'organizzazione del lavoro sia articolata in turni, la relativa disciplina dovrà essere articolata su fasce orarie prestabilite.

Art.33 Lavoro a tempo parziale - Lavoro straordinario e supplementare

Al dirigente medico assunto con rapporto di lavoro a tempo parziale può essere richiesto lavoro straordinario o supplementare per garantire la continuità delle prestazioni e/o qualora ricorrano esigenze o necessità di natura organizzativa.

Le ore supplementari, ovvero le ore prestate oltre l'orario concordato e fino al raggiungimento dell'orario a tempo pieno, saranno retribuite con una maggiorazione pari al 20% della retribuzione oraria globale così come di seguito indicata nel presente CCNL.

Le ore straordinarie, ovvero le ore prestate oltre l'orario ordinario di lavoro, saranno compensate o retribuite con le maggiorazioni previste al successivo art.36.

Il lavoro straordinario deve essere autorizzato espressamente e per iscritto dalla Struttura e l'eventuale rifiuto del medico ad effettuare prestazioni supplementari e straordinarie non potrà integrare gli estremi di giustificato motivo di licenziamento.

Art.34 Clausole elastiche

Le Parti concordano che, all'atto della definizione del rapporto di lavoro, la Struttura sanitaria e medico possono concordate specifiche clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione di lavoro, nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto, nonché clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione, nel rispetto di quanto di seguito previsto.

In tali casi il consenso del lavoratore deve essere formalizzato attraverso uno specifico atto scritto; il lavoratore può farsi assistere da un componente la RSM o, in assenza, a livello territoriale, da un rappresentante delle organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL. La facoltà di procedere alla variazione della prestazione lavorativa ai sensi del comma precedente deve essere esercitata dal datore di lavoro con un preavviso di almeno 7 giorni lavorativi.

Nel caso di variazione della collocazione temporale della prestazione al medico sarà corrisposta per le ore oggetto di modifica una maggiorazione della retribuzione oraria globale pari al 15% da computare sugli elementi utili al calcolo delle maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo.

L'eventuale modifica della durata e/o dell'articolazione dell'orario lavoro che sia concordata per iscritto successivamente all'atto dell'assunzione non verrà considerata come clausola elastica né darà diritto alle maggiorazioni innanzi indicate.

Art.35 Richiesta del lavoratore di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale

I medici affetti da patologie gravi che richiedono terapie salvavita che comportano una discontinuità nella prestazione lavorativa certificata dall'unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale od orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno previa richiesta del lavoratore.

Nelle Strutture sanitarie con più di 100 dipendenti, nell'ambito della percentuale massima complessiva del 4 per cento del personale in forza a tempo pieno, il datore di lavoro:

a) accoglierà le richieste motivate, e debitamente documentate, da:

-necessità di assistere genitori, coniuge o convivente, figli, e altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza, gravemente ammalati o portatori di handicap;

-necessità di accudire i figli fino al compimento dei 13 anni;

b) valuterà positivamente, in funzione della fungibilità del medico interessato, le richieste motivate, e debitamente documentate, da:

-necessità di assistere familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti;

c) valuterà l'accoglimento delle richieste motivate da ragioni diverse da quelle precedentemente indicate tenuto conto delle esigenze proprie della Struttura sanitaria.

Nelle Strutture fino a 100 dipendenti, nell'ambito della percentuale massima complessiva del 3 per cento dei lavoratori in forza a tempo pieno, il datore di lavoro:

- valuterà positivamente, in funzione della fungibilità del medico interessato, le richieste motivate, e debitamente documentate, dalle ragioni indicate al comma precedente alle lettere a) e b); i casi di cui alla lettera a) hanno la priorità alla trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a part-time;

- valuterà l'accoglimento delle richieste motivate da ragioni diverse da quelle precedentemente indicate tenuto conto delle esigenze tecnico - aziendali.

Nel caso di valutazione negativa da parte della Struttura in relazione alla infungibilità o allo scostamento dalla percentuale massima complessiva, sarà svolto un confronto con la RSM per individuare una idonea soluzione.

Nel caso di valutazione negativa da parte dell'azienda in relazione alle esigenze tecnico-organizzative, la Struttura, su richiesta della RSM, informerà la medesima sui motivi del diniego della richiesta avanzata dal medico.

In caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale su richiesta del medico per le suddette motivazioni, le medesime motivazioni costituiscono comprovato impedimento individuale alle clausole flessibili o elastiche.

In caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale, lo stesso potrà anche avere durata predeterminata che, di norma non sarà inferiore a 6 mesi e superiore a 24 mesi. La relativa comunicazione all'interessato sarà fornita entro 30 giorni dalla richiesta.

In caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale con durata predeterminata è consentita l'assunzione di personale con contratto a tempo determinato per completare il normale orario di lavoro del medico sostituito fino a quando l'interessato osserverà il tempo di lavoro parziale trattandosi di una ragione di carattere sostitutivo di cui all'art. 1 comma 1, del D.lgs. 6/9/2001 n. 368 come modificato dagli interventi legislativi successivi.

La Struttura comunicherà annualmente alla RSM i dati a consuntivo sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale e sulle richieste di trasformazione a part-time da parte dei medici assunti a tempo pieno.

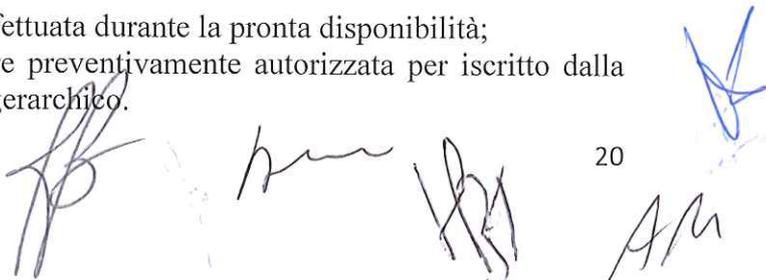
L'applicazione delle clausole elastiche o flessibili per gruppi omogenei di lavoratori sarà oggetto di informazione preventiva alla RSM.

Art.36 Lavoro straordinario

Ai fini del presente contratto viene considerato lavoro straordinario il lavoro svolto dal dirigente medico in eccedenza rispetto alle 38 ore settimanali (per i medici a tempo pieno) e alle 32 ore settimanali (per i medici a tempo definito), sempre che sia soddisfatto almeno uno dei seguenti requisiti:

- la prestazione lavorativa deve essere effettuata durante la pronta disponibilità;

- la prestazione straordinaria deve essere preventivamente autorizzata per iscritto dalla direzione della Struttura o del superiore gerarchico.



20

La maggiorazione della paga oraria prevista per il lavoro straordinario viene determinata nelle seguenti misure:

- il 20% per il lavoro diurno;
- il 30% per il lavoro notturno o diurno festivo;
- il 50% per il lavoro notturno festivo.

Il lavoro notturno è considerato tale se eseguito tra le ore 22.00 e le ore 6.00.

E' considerato festivo il lavoro eseguito nei giorni di festività e nelle giornate programmate come riposo settimanale.

Il limite massimo di ore computabili ai fini del calcolo del lavoro straordinario è pari a 100 ore annue per ciascun medico.

La soglia innanzi indicata potrà essere superata fino a raggiungere il limite di 250 ore mediante specifico accordo scritto tra medico e Struttura sanitaria.

L'eventuale ulteriore innalzamento della soglia delle 250 ore e fino ad un massimo di 300 ore annue individuali potrà essere determinato attraverso la contrattazione aziendale.

Art.37 Riposo settimanale

Il riposo settimanale viene determinato nella misura di 24 ore consecutive, calcolato come media in un periodo non superiore a 14 giorni, di norma in coincidenza con la domenica.

Al fine di far coincidere, per quanto possibile, il riposo settimanale con la domenica anche per coloro che lavorano a turni ed affinché i turni abbiano uno svolgimento regolare, le parti concordano nel definire che l'orario di lavoro debba decorrere dal lunedì alla domenica compresa.

I medici che lavorino la domenica godranno il prescritto riposo in altro giorno della settimana, che deve essere prefissato, e, ai fini della retribuzione, la domenica verrà considerata come una normale giornata di lavoro: di conseguenza la retribuzione spettante non subirà alcuna maggiorazione ad eccezione della corresponsione dell'indennità festiva.

Nel caso in cui sia necessario, in via eccezionale, uno spostamento del giorno di riposo prestabilito, il lavoratore avrà diritto, per il lavoro prestato nel giorno in cui avrebbe dovuto godere del riposo, alla maggiorazione stabilita per il lavoro festivo.

Art.38 Servizio di guardia medica

Il servizio di guardia medica deve essere garantito quale servizio permanente e interno alla struttura e può essere svolto da tutti i dirigenti medici dei reparti e dei servizi, nonché come servizio interdivisionale per branche affini.

Il servizio di guardia medica dovrà essere espletato paritariamente tra i medici dipendenti secondo quanto stabilito dal Direttore Sanitario della Struttura, sentita, in ogni caso, la RSM.

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

Il servizio di guardia medica può essere svolto, qualora la Struttura ne ravvisi la necessità, da personale medico specificamente destinato a tale funzione, sia attraverso la costituzione di un rapporto di lavoro dipendente che attraverso una collaborazione libero-professionale coordinata e continuativa.

Nei casi di urgenza sono fatte salve le attribuzioni del Direttore Sanitario.

I dirigenti medici di età superiore ai 60 anni, nei limiti concessi dalle esigenze organizzative, a domanda, potranno essere esentati dal servizio di guardia.

L'attività del medico che presta servizio di guardia medica viene regolamentata e retribuita secondo quanto previsto dalle norme contrattuali di cui al presente CCNL, senza previsione di indennità specifica.

Art.39 Pronta disponibilità

Il servizio di pronta disponibilità può essere istituito dalla Struttura in base a criteri e modalità che dovranno essere concordate con la RSM.

Le Parti concordano di stabilire nel termine di 10 giorni al mese il limite massimo del servizio per il quale dovrà essere corrisposto un compenso fisso in misura indifferenziata e frazionabile di 30,00 euro per ogni 12 ore di servizio.

Qualora il turno ecceda le 12 ore, il compenso spettante sarà proporzionato alla effettiva durata, con una maggiorazione del 10% per la quota eccedente le 12 ore.

I criteri per i turni di pronta disponibilità devono comunque essere prefissati dalla Struttura sanitaria d'intesa con la RSM.

Se la pronta disponibilità cade in un giorno programmato come giorno di riposo, o nelle festività infrasettimanali così come indicate nel presente CCNL, al dirigente medico spetterà un riposo compensativo senza riduzione del debito orario settimanale.

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, su espressa richiesta del medico, come recupero orario.

Il dirigente medico chiamato in servizio deve recuperare immediatamente e consecutivamente dopo il servizio reso le ore mancanti per il completamento delle ore di riposo.

TITOLO VIII – FESTIVITA' E FERIE

Art.40 Festività – Festività abolite.

Agli effetti della legge 27/5/1949, n. 260, della legge 5/3/1977, n. 54, del D.P.R. 28/12/1985, n. 792 e della legge 20/11/2000, n. 336, sono considerati giorni festivi:

a) le festività del:

- 25 aprile (Anniversario della Liberazione);
- 1° maggio (Festa del Lavoro);
- 2 giugno (Festa Nazionale della Repubblica);

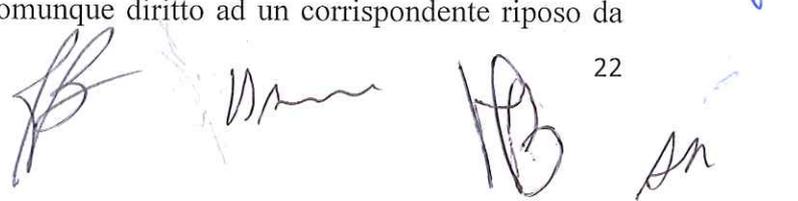
b) le festività di:

- 1) Capodanno (1° gennaio);
- 2) Epifania del Signore (6 gennaio);
- 3) Lunedì di Pasqua (mobile);
- 4) Ss. Pietro e Paolo, per il Comune di Roma (giorno del Santo Patrono - 29 giugno);
- 5) Assunzione (15 agosto);
- 6) Ognissanti (1° novembre);
- 7) Immacolata Concezione (8 dicembre);
- 8) Natale (25 dicembre);
- 9) S. Stefano (26 dicembre);

c) il giorno del S. Patrono del luogo ove è ubicata la sede di lavoro o un'altra festività da concordarsi all'inizio di ogni anno tra le Organizzazioni locali competenti in sostituzione di quella del S. Patrono, fatto salvo il punto 4 della lett. b).

Tutti i medici devono fruire di un giorno di riposo in occasione delle festività innanzi indicate.

I dirigenti 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.

Qualora l'organizzazione del lavoro non consenta la fruizione del riposo entro l'indicato termine, sarà corrisposto l'equivalente economico ai sensi di legge.

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

Festività abolite

In sostituzione delle festività abolite dalla legge 5/3/1977, n. 54, il dirigente medico ha diritto a quattro giornate da aggiungersi alle ferie, da godersi entro l'anno solare.

Art.41 Ferie

Il dirigente medico ha diritto, per ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuite pari a 30 giorni lavorativi.

La programmazione delle ferie dovrà essere effettuata entro il 31 marzo di ogni anno e le richieste del personale dovranno essere esaminate dall'azienda e dalla RSM sulla base delle esigenze proprie dei servizi nonché sulla base di un criterio di turnazione, in modo che dovrà essere garantito ai medici un periodo di ferie estive di almeno 18 giorni consecutivi lavorativi nel periodo che va da giugno a settembre.

Le ferie eventualmente restanti dovranno essere godute entro i 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.

Rientrano nel calcolo del periodo di ferie le eventuali chiusure annuali, ove autorizzate dalle autorità competenti, delle Strutture.

Nel caso in cui, per eccezionali motivi e/o esigenze della Struttura, sentite in ogni caso la RSM, il medico venga richiamato in servizio durante il periodo di ferie, allo stesso verranno rimborsate esclusivamente le spese sostenute e documentate.

Qualora l'orario di servizio non sia distribuito su sei giorni settimanali e nel caso di lavoro part-time, il calcolo dei giorni di ferie deve essere effettuato con riferimento a sei giornate lavorative settimanali.

TITOLO IX - PERMESSI, ASPETTATIVE E CONGEDI

Art.42 Permessi straordinari

Al dirigente medico in servizio e dopo il superamento del periodo di prova spettano i permessi retribuiti e non retribuiti come previsti dalle vigenti norme di legge e successive modifiche.

I permessi straordinari di seguito indicati dovranno essere richiesti in tempo utile, e comunque almeno 7 giorni prima e potranno essere concessi compatibilmente con le esigenze organizzative al fine di consentire la sostituzione del medico.

I permessi straordinari sono computati agli effetti del trattamento di fine rapporto secondo le norme di legge.

Al fine di assicurare l'effettività della tutela dei diritti e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall'unione civile tra persone anche dello stesso sesso, di cui alla legge n.71/2016, le disposizioni di cui al presente CCNL contenenti le parole "coniuge/coniugi" o termini equivalenti, si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile.

Spettano inoltre, a titolo di miglior favore, i seguenti permessi retribuiti:

1) 15 giorni di calendario, per matrimonio. Tale permesso non sarà computato nel periodo delle ferie annuali, salvo migliori condizioni definite a livello aziendale, e dovrà essere richiesto dal lavoratore con un preavviso di almeno 15 giorni antecedenti;

2) 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;

3) per partecipare a corsi di aggiornamento professionale e congressi attinenti alla specifica attività esercitata, compresi quelli con punteggio ECM per un massimo di 12 giorni all'anno, anche al fine di consentire la partecipazione ad iniziative promosse dalle associazioni di carattere scientifico e di ricerca costituite dai medici dell'ospedale privata. In questo caso i permessi saranno autorizzati sempre che ne venga fatta richiesta con 7 giorni di anticipo e comunque compatibilmente con le esigenze di servizio e previo parere favorevole della Direzione sanitaria;

4) 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;

Al personale medico in servizio spettano, altresì, i seguenti permessi straordinari non retribuiti:

a) per partecipare a corsi di specializzazione universitaria nella branca esercitata o branca affine viene riconosciuto il diritto a fruire permessi per un massimo di 14 giorni annui per i medici a tempo definito e 20 giorni annui per i medici a tempo pieno. Il medico è tenuto a documentare l'avvenuta partecipazione. Se la partecipazione a corsi di qualificazione e specializzazione oppure la partecipazione a congressi avvenga su richiesta della Direzione sanitaria o del Responsabile e sia autorizzata dalla Struttura, il permesso straordinario sarà esteso per la durata necessaria e le spese saranno a carico della Struttura stessa;

b) previa verifica con la RSM e sempre che siano garantite le esigenze di servizio, per la partecipazione a corsi di qualificazione, aggiornamento, e specializzazione professionale attinente al servizio, con diritto al mantenimento del posto di lavoro.

Art.43 Congedo di maternità

Durante lo stato di gravidanza e puerperio la dipendente ha diritto ad un'astensione obbligatoria dal lavoro, ovvero il "Congedo di maternità dal lavoro".

Il congedo di maternità è pari a 5 mesi e va dai 2 mesi precedenti la data presunta del parto ai 3 mesi successivi al parto.

La dipendente ha facoltà di posticipare l'inizio del congedo al mese precedente la data presunta del parto e proseguire nei 4 mesi successivi all'evento, a condizione che il medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale ed il medico competente attestino che non vi siano controindicazioni per la salute della gestante e del nascituro.

La dipendente ha anche la possibilità di anticipare il periodo di astensione obbligatoria, per uno o più periodi, in relazione al suo stato di salute come previsto dall'art.17 T.U.

Il periodo di astensione obbligatoria può essere ulteriormente prorogato fino a 7 mesi dopo il parto, quando le condizioni di lavoro o ambientali siano pregiudizievoli e alla lavoratrice non possono essere assegnate altre mansioni.

La proroga è disposta con provvedimento della ITL competente per territorio anche su istanza della lavoratrice.

Nei casi di anticipazione dell'evento del parto, il periodo di astensione non usufruito si aggiunge a quello successivo al parto.

In caso di morte o di grave infermità della madre oppure in caso di abbandono del figlio da parte della madre o se il bambino è affidato esclusivamente al padre, spetta al dipendente medico per 3 o 4 mesi o per la minore durata residua l'astensione 'post partum'.

Per tutto il periodo del congedo di maternità spetta alla dipendente medica un'indennità

giornaliera, erogata dall'Inps, pari all'80% della retribuzione, comprensiva di ogni altra indennità spettante per malattia.

Art.44 Congedo di paternità

Il medico dipendente ha diritto a congedo di paternità, ossia il diritto ad astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità, o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono o affidamento esclusivo del bambino al padre.

In virtù della L. 92/2012 è stato previsto per i padri lavoratori dipendenti anche l'obbligo di astenersi dal lavoro, per il periodo di un giorno, entro 5 mesi della nascita del figlio e quindi durante il congedo di maternità della madre o anche successivamente purché entro tale limite temporale (art. 4; co 24, L. 92 /2012). Tale congedo si configura come un diritto autonomo del padre, aggiuntivo a quello della madre e compete indipendentemente dal diritto della madre al congedo obbligatorio.

Art.45 Congedo parentale

La lavoratrice madre ha diritto, per un periodo continuativo fino a 6 mesi, di permessi per i primi 8 anni di età del bambino elevabili a 10 mesi nel caso di un solo genitore.

Il lavoratore padre ha diritto, per un periodo continuativo, fino a 6 mesi di permessi per i primi 8 anni di età del bambino elevabili a 10 mesi nel caso di un solo genitore.

Qualora il padre usufruisca per più di 3 mesi di astensione, il limite massimo sarà elevato a 11 mesi.

Il limite di congedo parentale (astensione facoltativa) è frazionabile per consentire alla lavoratrice/lavoratore di scegliere i periodi più idonei a sua discrezione.

Nessuna indennità è dovuta dal datore di lavoro per tutto il periodo di assenza obbligatoria e facoltativa.

Durante il periodo di assenza obbligatoria il dipendente ha diritto a una indennità pari all'80% della normale retribuzione posta a carico dell'Inps, come stabilito dalla legge.

L'indennità è anticipata dal datore di lavoro ed è posta a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS.

La lavoratrice madre ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per tutto il periodo di gestazione e fino al compimento di 1 anno di età del bambino, salvo le eccezioni previste dalla legge in caso di licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'azienda, cessazione del rapporto di lavoro per scadenza dei termini per il quale era stato stipulato.

I permessi per l'allattamento devono essere riconosciuti come per legge.

Detti permessi per congedi parentali non acquisiscono alcuna valenza nei confronti di tutti gli istituti contrattuali.

Art.46 Congedi per la malattia del figlio

Il diritto all'astensione dal lavoro per malattia del bambino spetta alternativamente alla madre o al padre senza limiti fino a 3 anni del bambino dietro presentazione di apposito certificato medico.

Spettano 5 giorni all'anno dai 3 agli 8 anni del bambino dietro presentazione di apposita certificazione medica. La malattia del bambino con ricovero ospedaliero interrompe le ferie del genitore. Per le già menzionate assenze non spetta alcuna retribuzione, ma tali periodi di congedo sono computati nell'anzianità di servizio.

Vengono espressamente riconosciuti i riposi orari per allattamento:

Per la madre: 2 ore (4 ore per i parti plurimi), riposi da 1 ora ciascuno cumulabili dal 1° anno di vita del bambino. Tali riposi comportano il diritto della lavoratrice ad uscire dalla sede di lavoro.

Per il padre: spetta in alternativa alla madre lavoratrice dipendente, che non se ne

avvalga, ovvero nel caso in cui i figli siano affidati al padre.

Per consentire l'assistenza al bambino fino al compimento del 3° anno di età la Struttura può:

- entro il 5% della forza occupata, accogliere la richiesta di trasformazione temporanea del rapporto di lavoro a tempo parziale reversibile;
- autorizzare la fruizione di particolari forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro come:
 - a) lavoro a domicilio
 - b) orario di lavoro flessibile in entrata o in uscita
 - c) banca ore
 - d) orario concentrato
- prevedere programmi di formazione per il reinserimento dei lavoratori dopo il periodo di congedo.

La determinazione delle modalità di cui al presente punto sono demandate alla contrattazione di II livello.

Art.47 Preavviso permessi ex L. n. 104/1992

Al fine di garantire la continuità assistenziale agli utenti e in considerazione della necessità di contemperare le peculiarità delle attività svolta dalle Strutture con il diritto all'assistenza del disabile, i dipendenti medici che beneficiano dei permessi ex legge n. 104/1992 dovranno consegnare al datore di lavoro, con cadenza mensile, una programmazione di massima dei permessi stessi.

Nel caso in cui, per esigenze straordinarie ed eccezionali, il dipendente medico non possa comunicare con la cadenza innanzi indicata le date, la richiesta di permesso dovrà essere comunicata comunque con un preavviso congruo al fine di consentire alla Struttura di predisporre le attività idonee per consentire il regolare svolgimento dei servizi.

L'utilizzo dei permessi ex Legge n.104/1992 in modo difforme alla legge verrà considerato grave inadempimento e causa di licenziamento.

Art.48 Responsabilità civile

Ai sensi della legge n.24/2017 e s.m.i. e relativi decreti attuativi, le Strutture sanitarie debbono garantire il dirigente medico, relativamente all'attività di servizio, senza diritto di rivalsa, salvo le ipotesi di dolo o colpa grave.

Il dirigente medico deve provvedere, con oneri a proprio carico, alla stipula della polizza assicurativa per colpa grave che sia conforme alla L. n. 24/2017 s.m.i. al fine di garantire l'eventuale diritto di rivalsa.

Art.49 Vitto

Nelle Strutture ove esiste il servizio di mensa per il personale dipendente, il medico dirigente ha diritto di usufruire del servizio nei giorni di effettiva presenza al lavoro, comunque al di fuori dell'orario di lavoro. La quota del servizio mensa viene determinata in Euro 3,00 a pasto.

Art.50 Abiti di servizio

Il costo relativo all'acquisto e alla manutenzione ordinaria degli abiti di servizio, ovvero della divisa, del cartellino di riconoscimento, degli indumenti di lavoro e delle calzature specifiche è completamente a carico della Struttura. Quanto ai DPI si rimanda alla relativa disciplina di cui all'art.76 del presente CCNL.

TITOLO X – MALATTIA E INFORTUNI

Art.51 Malattia - Infortuni

L'assenza per malattia e/o infortunio deve essere comunicata immediatamente dal medico dipendente alla Struttura; l'omessa comunicazione, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, verrà considerata ingiustificata.

Nel caso in cui il dipendente medico abbia trascurato di ottemperare all'obbligo di comunicazione dell'infortunio, la Struttura resta esonerata da ogni e qualsivoglia responsabilità derivante dal ritardo nella comunicazione della prescritta denuncia all'Inail e all'autorità giudiziaria qualora non sia venuto altrimenti a conoscenza dell'accaduto.

In mancanza di tali comunicazioni, salvo giuste ragioni di impedimento, le assenze scaturite da malattia o infortunio sono considerate ingiustificate, ferme restando le sanzioni previste dalla legge per il ritardo o mancata comunicazione, nonché quelle contrattuali.

A) In caso di assenza per malattia il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al dirigente medico la retribuzione globale sino al 365° giorno nell'arco dei 4 anni precedenti ad ogni inizio di malattia, computando altresì la malattia in corso.

Qualora il medico si assenti oltre il limite dei 540 giorni complessivi nell'arco di un quadriennio, il datore di lavoro può recedere dal rapporto di lavoro.

Nel caso in cui, tuttavia, i medici abbiano una ricaduta per lo stesso evento morboso che abbia prolungato il ricovero ospedaliero, il periodo di comporta viene prolungato di 60 giorni, ovvero da 540 a 600 giorni.

Se il ricovero ospedaliero è ancora in atto alla scadenza del periodo di comporta come prolungato e sempre che permanga la situazione di ricovero ospedaliero, il dirigente medico ha diritto a richiedere un periodo di aspettativa non retribuita che può protrarsi per un termine massimo di 90 giorni.

Il dirigente medico assente per malattia decade dal diritto alla relativa indennità, secondo le vigenti disposizioni di legge, in caso di assenza ingiustificata alla visita di controllo domiciliare nelle fasce orarie di reperibilità previste dal D.M. 8 gennaio 1985 e s.m.i.

Qualora il dirigente medico debba assentarsi dal proprio domicilio per sottoporsi a visita specialistica ambulatoriale ha comunque l'obbligo di avvertire tempestivamente la Struttura.

Sono esclusi dal computo delle assenze per malattia i giorni di ricovero ospedaliero o di day hospital, nonché i giorni di assenza dovuti per effettuare le terapie in caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita quali, ad esempio, l'emodialisi, la chemioterapia ed altre ad esse assimilabili. Sono altresì esclusi anche i giorni di assenza dovuti agli effetti collaterali delle medesime terapie, comportanti incapacità lavorativa.

I relativi giorni di assenza sono debitamente certificati dalle competenti strutture del Servizio sanitario nazionale o dagli istituti o strutture accreditate ove è stata effettuata la terapia o dall'organo medico competente.

L'attestazione della sussistenza delle particolari patologie richiedenti le terapie salvavita sopra indicate, deve essere rilasciata dalle competenti strutture medico-legali delle Aziende sanitarie locali o dagli istituti o strutture accreditate o dalle strutture con competenze mediche delle pubbliche amministrazioni.

B) In caso di assenza per infortunio, il datore di lavoro sarà tenuto a corrispondere il 100% della retribuzione globale sino al 365° giorno.

E' a carico del datore di lavoro l'anticipazione del 40% della retribuzione, salvo conguaglio con quanto eventualmente erogato dall'INAIL, con conseguente obbligo del lavoratore di rimborsare quanto percepito a titolo di anticipazione.

In ogni caso si stabilisce che il trattamento in anticipazione 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.

Non si cumulano i periodi di malattia con quelli di infortunio ai fini del pagamento della retribuzione globale.

Il datore di lavoro ha facoltà di recuperare dal terzo responsabile le somme corrisposte al dirigente medico in caso di infortunio o malattia, subentrando nella titolarità delle corrispondenti azioni legali nei limiti del danno subito.

In caso di licenziamento del dirigente medico 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.

TITOLO XI – TRATTAMENTO ECONOMICO

Art.52 Normale retribuzione

La normale retribuzione del lavoratore è costituita dalle seguenti voci:

- paga base nazionale;
- indennità di esclusività;
- aumenti di merito;
- primalità di risultato;
- indennità per prestazioni aggiuntive;
- eventuali assegni *ad personam*;
- eventuali indennità professionali relative agli incarichi conferiti;
- tredicesima mensilità;
- altre voci derivanti dalla contrattazione di II° livello.

Art.53 Tipologie di retribuzione

La retribuzione di fatto è costituita dalle voci di cui all'articolo precedente del presente CCNL nonché da tutti gli altri elementi retributivi aventi carattere continuativo.

Restano esclusi dalla retribuzione di fatto i rimborsi di spese, i compensi per lavoro straordinario, le gratificazioni straordinarie *una tantum*, il *welfare* aziendale e ogni elemento espressamente escluso dalle parti dal calcolo di singoli istituti contrattuali ovvero esclusi dall'imponibile contributivo a norma di legge.

Art.54 Paga oraria e paga giornaliera.

La retribuzione di una giornata lavorativa viene convenzionalmente definita sulla base dei seguenti criteri:

- per i medici che effettuano un orario di 38 ore settimanali il valore orario viene moltiplicato per 6,33;
- per i medici che effettuano un orario di 32 ore settimanali il valore orario viene moltiplicato per 5,33;
- per i medici a tempo parziale il valore orario viene moltiplicato per 1/6 dell'orario settimanale concordato tra le parti.

Nel caso di assenze non retribuite (ad esempio per scioperi, permessi a proprio carico, assenze ingiustificate) le stesse saranno trattenute con l'applicazione della paga oraria o giornaliera di cui ai precedenti commi.

Art.55 Corresponsione della retribuzione

La retribuzione deve essere corrisposta al dipendente medico in data stabilita, e comunque non oltre il 7° giorno lavorativo successivo alla fine di ciascun mese.

Sono fatte salve le prassi aziendali esistenti comprese quelle riguardanti il pagamento

della retribuzione delle ferie (collettive e/o continuative) all'inizio del godimento delle stesse.

All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnato al lavoratore un prospetto retributivo in cui dovranno essere distintamente specificate: la ragione sociale della Struttura, il nome del lavoratore, il mese cui la retribuzione si riferisce, nonché le singole voci e rispettivi importi costituenti la retribuzione stessa e l'elencazione delle trattenute.

Tanto in pendenza del rapporto di lavoro quanto alla fine di esso, in caso di contestazione su uno o più elementi costitutivi della retribuzione, dovrà essere intanto corrisposta al lavoratore la parte della retribuzione non contestata, contro il rilascio da parte del lavoratore stesso della quietanza per la somma corrisposta.

Nel caso in cui la Struttura ritardi il pagamento delle competenze di cui sopra dovute al lavoratore oltre quindici giorni, decorreranno di pieno diritto a favore del suindicato lavoratore gli interessi nella misura del 5 per cento in più del tasso ufficiale di sconto, con decorrenza dalla data della rispettiva scadenza. In tale caso detto lavoratore potrà risolvere il rapporto di lavoro con diritto anche all'indennità di mancato preavviso. In casi particolari, il predetto termine di quindici giorni potrà essere prolungato mediante accordo tra le Organizzazioni sindacali interessate.

Art.56 Condizioni di miglior favore ed eventuali eccedenze tabellari

Restano ferme le condizioni di miglior favore in atto alla data di stipulazione del presente contratto. Le eventuali eccedenze tabellari saranno conservate come "assegno *ad personam*" e modificabili in corso d'opera in miglioramento.

Art.57 Procedure di prima applicazione del presente contratto

In sede di prima applicazione del presente contratto, nelle Strutture che hanno già in forza personale inquadrato con altri contratti collettivi andrà seguita la seguente procedura:

- comunicazione a tutti i lavoratori del cambio di contratto;
- consegna a tutti i lavoratori di copia del contratto con annessa specificazione del nuovo inquadramento in cui migreranno;
- comunicazione della nuova composizione delle voci retributive che andranno così a comporsi:
- paga base prevista per l'inquadramento;
- eventuali eccedenze retributive nella paga base del trattamento vecchio rispetto al nuovo, andranno pagate quale assegno *ad personam* non riassorbibile e valevole per tutte le voci della retribuzione differita;
- eventuali eccedenze retributive derivanti da diversi istituti contrattuali, siano essi nazionali/territoriali/aziendali, andranno mantenute quali voci retributive, non valide ai fini della retribuzione differita, e riassorbibili nel caso di rinnovi, mediante il presente contratto ed i suoi contenuti, in analoghe causali.

Art.58 Assorbimenti

Gli elementi retributivi non di merito precedentemente corrisposti, o non disposti sulla base di contratti collettivi aziendali, possono essere assorbiti, in tutto o in parte, dagli aumenti dei minimi tabellari o sostituiti da altri elementi retributivi, a meno che ciò non sia stato espressamente escluso all'atto della loro concessione.

Art.59 Minimi tabellari

I minimi tabellari di cui al presente CCNL vengono diversificati a seconda del tipo di rapporto di lavoro, a tempo pieno (esclusivisti o non esclusivisti) o a tempo definito.

A) TEMPO PIENO

<i>Incarico</i>	<i>Tabellare</i>	<i>Indennità specificità medica</i>	<i>Retribuzione di posizione</i>	<i>Retribuzione mensile non esclusivisti</i>	<i>Retribuzione annuale non esclusivisti</i>
Dirigente di struttura complessa e Direttore sanitario	2.400,00	700,00	2.512,00	5.612,00	72.956,00
Dirigente di struttura semplice	2.400,00	600,00	1.464,00	4.464,00	58.032,00
Dirigente con incarico professionale (ex aiuto)	2.400,00	500,00	1.431,00	4.331,00	56.303,00
Dirigente con incarico professionale (ex assistente)	2.400,00	350,00	806,00	3.556,00	46.228,00
Dirigente con incarico professionale (meno di 5 anni di anzianità)	2.400,00	300,00	774,00	3.474,00	45.162,00

<i>Incarico</i>	<i>Tabellare</i>	<i>Indennità specificità medica</i>	<i>Retribuzione di posizione</i>	<i>Indennità di esclusività</i>
Dirigente di struttura complessa e Direttore sanitario	2.400,00	700,00	2.512,00	383,00
Dirigente di struttura semplice	2.400,00	600,00	1.464,00	305,00
Dirigente con incarico professionale (ex aiuto)	2.400,00	500,00	1.431,00	296,00
Dirigente con incarico professionale (ex assistente)	2.400,00	350,00	806,00	243,00
Dirigente con incarico professionale (meno di 5 anni di anzianità)	2.400,00	300,00	774,00	237,00

30

<i>Incarico</i>	<i>Tabellare</i>	<i>Indennità specificità medica</i>	<i>Retribuzione di posizione</i>	<i>Retribuzione mensile esclusivisti</i>	<i>Retribuzione annuale esclusivisti</i>	<i>Valore orario</i>
Dirigente di struttura complessa e Direttore sanitario	2.400,00	700,00	2.512,00	5.995,00	77.935,00	34,01
Dirigente di struttura semplice	2.400,00	600,00	1.464,00	4.769,00	61.997,00	27,05
Dirigente con incarico professionale (ex aiuto)	2.400,00	500,00	1.431,00	4.627,00	60.151,00	26,25
Dirigente con incarico professionale (ex assistente)	2.400,00	350,00	806,00	3.799,00	49.387,00	21,55
Dirigente con incarico professionale (meno di 5 anni di anzianità)	2.400,00	300,00	774,00	3.711,00	48.243,00	21,05

B) TEMPO DEFINITO

<i>Incarico</i>	<i>Tabellare</i>	<i>Indennità specificità medica</i>	<i>Retribuzione di posizione</i>	<i>Indennità di flessibilità</i>	<i>Retribuzione mensile</i>	<i>Retribuzione annuale</i>	<i>Valore orario</i>
Dirigente di struttura complessa e Direttore sanitario	2.000,00	700,00	1.817,00	210,00	4.727,00	61.451,00	34,01
Dirigente di struttura semplice	2.000,00	600,00	995,00	165,00	3.760,00	48.880,00	27,05
Dirigente con incarico professionale (ex aiuto)	2.000,00	500,00	983,00	165,00	3.648,00	47.424,00	26,25
Dirigente con incarico professionale (ex	2.000,00	350,00	515,00	130,00	2.995,00	38.935,00	21,55

assistente)

Dirigente con incarico professionale (meno di 5 anni di anzianità)	2.000,00	300,00	496,00	130,00	2.926,00	38.038,00	21,05
---	----------	--------	--------	--------	----------	-----------	-------

Art.60 Indennità specifiche

Ai dirigenti medici saranno riconosciute le seguenti indennità specifiche lorde mensili:

- 1) l'indennità di specificità, per tredici mensilità, come determinata dal precedente art.58;
- 2) la retribuzione di posizione, per tredici mensilità, correlata a ciascuna tipologia di incarico, come determinata dal precedente art.59;
- 3) l'indennità, per dodici mensilità, pari ad Euro 170,00 per coloro che hanno l'incarico di direzione di struttura complessa e che ricoprono anche l'incarico di Direttore sanitario;
- 4) l'indennità, per dodici mensilità, pari ad Euro 76,00 per i dirigenti medici di struttura complessa afferenti all'area chirurgica;
- 5) l'indennità di flessibilità, finalizzata a ricompensare la flessibilità oraria richiesta, per tredici mensilità, come determinata ai sensi del precedente art.59.

Art.61 Indennità per prestazioni aggiuntive

Entro il 30 novembre dell'anno precedente, il dirigente medico dovrà comunicare la propria disponibilità a svolgere prestazioni aggiuntive.

Per i medici con rapporto di lavoro non esclusivo le prestazioni aggiuntive non potranno superare le 40 ore, mentre per i medici con rapporto di lavoro esclusivo non potranno superare le 120 ore.

Le prestazioni aggiuntive potranno essere eseguite al fine di:

- incrementare l'attività intramuraria c.d. istituzionale;
- incrementare lo svolgimento dell'attività scientifica e di ricerca;
- consentire lo svolgimento di turni aggiuntivi.

L'utilizzo del monte ore potrà essere concordato in sede di contrattazione aziendale.

La disponibilità del medico è vincolata al termine di un anno senza che tuttavia vi sia obbligo dell'integrale utilizzo da parte del datore di lavoro.

Per le prestazioni aggiuntive svolte al dirigente medico sarà riconosciuto un corrispettivo erogato con cadenza trimestrale, diversificato sulla scorta del rapporto di esclusività o meno della prestazione, e quantificato sulla base delle tabelle che seguono.

Medici con rapporto di lavoro esclusivo

<i>Incarico</i>	<i>Valore orario</i>	<i>Monte ore massimo</i>	<i>Indennità</i>
Dirigente di struttura complessa e Direttore sanitario	68	120	8.160,00

Dirigente di struttura semplice	54	120	6.480,00
Dirigente con incarico professionale (ex aiuto)	52	120	6.240,00
Dirigente con incarico professionale (ex assistente)	43	120	5.160,00
Dirigente con incarico professionale (meno di 5 anni di anzianità)	42	120	5.040,00

Medici con rapporto di lavoro non esclusivo

<i>Incarico</i>	<i>Valore orario</i>	<i>Monte ore massimo</i>	<i>Indennità</i>
Dirigente di struttura complessa e Direttore sanitario	68	40	2.720,00
Dirigente di struttura semplice	54	40	2.160,00
Dirigente con incarico professionale (ex aiuto)	52	40	2.080,00
Dirigente con incarico professionale (ex assistente)	43	40	1.720,00
Dirigente con incarico professionale (meno di 5 anni di anzianità)	42	40	1.680,00

h/m

AM

Art.62 Indennità di servizio notturno e festivo

Al dirigente medico che svolga il servizio durante le ore notturne, ovvero tra le 22:00 e le 6:00 spetta una "indennità notturna" di 4,00 euro lorde per ogni ora.

Per il 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.

Nelle 24 ore del giorno festivo non può essere corrisposta più di una indennità festiva per ogni singolo dipendente.

Art.63 Indennità di rischio

Ai sensi del D.Lgs. 17 marzo 1995, n. 230, al dirigente medico classificato di categoria "A" da parte dell'esperto qualificato, viene riconosciuta l'indennità di rischio da radiazioni pari a Euro 1.240,00 euro lorde annue frazionabile in rapporto all'effettivo servizio svolto.

La detta indennità è comunque riconosciuta ai dirigenti medici radiologi.

Agli stessi spetta inoltre un periodo di permesso retribuito di giorni 15 di calendario.

Art.64 Tredicesima mensilità

La tredicesima mensilità verrà corrisposta nel mese di dicembre di ogni anno, e composta dalle seguenti voci:

- retribuzione tabellare;
- indennità di specificità medica;
- retribuzione di posizione;
- indennità di esclusività;
- indennità di flessibilità;
- eventuale "assegno ad personam";
- eventuale retribuzione individuale di anzianità.

La tredicesima mensilità non spetta per il periodo di tempo trascorso in aspettativa senza assegni o in altra posizione di stato che comporti la sospensione della retribuzione.

Qualora il rapporto di lavoro inizi o si concluda durante il corso dell'anno, il dirigente medico ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità quanti sono i mesi di servizio prestati; nel caso di frazione di mese superiore a quindici giorni verrà considerato ai fini della tredicesima il mese intero.

Art.65 Retribuzione di risultato o premio di incentivazione

In sede di contrattazione aziendale le parti potranno porre in essere un sistema di obiettivi individuali e/o collettivi definiti nel rispetto dei criteri preventivamente individuati dalla Struttura con la RSM, volti a consentire la realizzazione dei risultati quali-quantitativi prefissati.

La funzione di tali accordi è quella di incentivare la produttività/qualità dei servizi offerti ed erogare, proporzionalmente ai risultati ottenuti, una retribuzione di risultato che sia legata alle performances di ciascun dirigente.

Gli importi, i parametri ed i meccanismi utili alla determinazione quantitativa dell'erogazione connessa al Premio di risultato saranno definiti contrattualmente dalle parti in sede aziendale, in coerenza con gli elementi di conoscenza di cui al comma precedente, assumendo quali criteri di riferimento uno o più di uno tra quelli indicati al primo comma.

Gli impatti erogabili saranno calcolati con riferimento ai risultati conseguiti e comunicati alla RSM entro il mese di luglio dell'anno successivo a quello cui si riferiscono i risultati; avranno diritto alla corresponsione del Premio i dirigenti medici in forza in tale data. Nella medesima occasione la Struttura fornirà alla RSM informazioni circa gli andamenti

delle variabili assunte a riferimento per la determinazione del Premio. L'erogazione del Premio avrà le caratteristiche di non determinabilità a priori sarà totalmente variabile in funzione dei risultati conseguiti ed avverrà secondo criteri e modalità aziendali definiti dalle parti.

Art.66 Trattamento di fine rapporto

All'atto della risoluzione del rapporto l'azienda corrisponderà al lavoratore un trattamento di fine rapporto da calcolarsi secondo quanto disposto dall'art. 2120 del Codice civile e dalla legge 29/5/1982, n. 297, dal D.Lgs. 5/12/2005, n. 252 e successive modifiche e integrazioni.

Art.67 Indennità in caso di morte

In caso di morte del lavoratore l'indennità sostitutiva del preavviso ed il trattamento di fine rapporto saranno corrisposte secondo le disposizioni previste nell'art. 2122 del Codice civile, così come modificato dalla sentenza n. 8 del 19/1/1972 della Corte costituzionale.

TITOLO XII - CODICE DISCIPLINARE

Art.68 Codice disciplinare

Il dirigente medico deve esplicitare l'attività per la quale è stato assunto con il massimo impegno e la massima diligenza e in particolare:

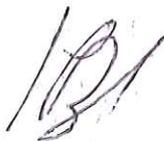
- osservare l'orario di lavoro stabilito con il datore di lavoro o chi per esso e adempiere a tutte le formalità che la Struttura ha attuato per il controllo delle presenze;
- svolgere tutti i compiti che verranno loro assegnati dal datore di lavoro o chi per esso, nel rispetto delle norme del presente CCNL applicato nell'impresa e delle disposizioni attuative con la massima diligenza e assiduità;
- osservare la più assoluta segretezza sugli interessi della Struttura evitando di propagare, specialmente alla concorrenza, notizie riguardanti le attività svolte e le politiche aziendali;
- in merito alla posizione assegnata e ai compiti inerenti, il medico deve evitare di trarre in qualsiasi modo profitti propri a danno dell'impresa in cui lavora, evitando altresì di assumere impegni e incarichi, nonché svolgere attività in contrasto con gli obblighi e doveri derivanti dal rapporto di lavoro;
- usare la massima cortesia, anche nei modi e sistemi di presentazione, e 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;
- rispettare tutte le disposizioni che vengono impartite dal datore di lavoro secondo il modello organizzativo adottato, nel rispetto del codice deontologico, delle norme del presente contratto e del regolamento interno.

Art. 69 – Sanzioni - licenziamento

I dirigenti medici, che si renderanno inadempienti dei doveri inerenti all'attività da svolgere in riferimento al rapporto di lavoro instaurato, saranno sanzionati, in base alla gravità della infrazione commessa, con l'adozione dei seguenti provvedimenti disciplinari:

1. rimprovero verbale;
2. rimprovero scritto;


AN







3. multa non superiore all'importo di 4 ore della retribuzione base;
4. sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 7 giorni;
5. sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni;
6. licenziamento.

Il rimprovero verbale o scritto viene comminato per lievi irregolarità nell'adempimento della prestazione lavorativa e per violazioni di basso rilievo del dovere di corretto comportamento.

Mancanze punibili con la multa:

- per recidività, entro 1 anno dell'applicazione, sulle stesse mancanze, del rimprovero scritto;
- per ripetuta inosservanza dell'orario di lavoro;
- per provata negligenza nello svolgimento del proprio lavoro;
- per mancato rispetto del divieto di fumare laddove ne sia prescritto il divieto;
- per comportamento scorretto verso i colleghi e la clientela;
- in genere per negligenza o inosservanza di leggi, disposizioni, regolamenti e obblighi di servizio che non comportino pregiudizio agli interessi della Struttura.

Mancanze punibili con la sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 7 giorni:

- per recidività, entro 1 anno dell'applicazione, sulle stesse mancanze, della multa;
- per simulazione di malattia o di altri impedimenti ad assolvere gli obblighi di lavoro;
- per aver rivolto ingiurie o accuse infondate verso altri dipendenti della Struttura;
- per inosservanza delle leggi, regolamenti o disposizioni inerenti alla prevenzione infortuni e la sicurezza sul lavoro;
- per essere sotto effetto di sostanze alcoliche o droghe in servizio;
- per assenza ingiustificata non superiore a 3 giorni;
- per rifiuto ingiustificato di eseguire ordini concernenti il proprio lavoro;
- per aver commesso, in servizio, atti dai quali sia derivato un vantaggio per sé a danno dell'azienda (sempreché la gravità dell'atto non sia diversamente perseguibile);
- in genere, per negligenza o inosservanza di leggi o disposizioni o regolamenti od obblighi di servizio che rechino pregiudizio agli interessi della Struttura.

Mancanze punibili con la sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo da 8 a 10 giorni:

- per particolare gravità o recidiva, entro 1 anno dell'applicazione della sanzione, nelle stesse mancanze previste per la sospensione sino a un periodo non superiore a 7 giorni;
- per essere sotto effetto di sostanze alcoliche o droghe in servizio;
- per assenza ingiustificata superiore a 3 giorni ma inferiore ai 5;
- per abituale negligenza nell'osservanza degli obblighi di servizio o per abbandono del posto di lavoro;
- in genere, per negligenza o inosservanza di leggi o disposizioni o regolamenti od obblighi di servizio che rechino pregiudizio agli interessi della Struttura o che procurino vantaggi a sé o a terzi (sempreché la gravità dell'atto non sia diversamente perseguibile).

Nel caso di attivazione della procedura disciplinare, non è possibile adottare alcun provvedimento disciplinare più grave del rimprovero verbale, nei confronti del dipendente, senza avergli preventivamente contestato formalmente l'addebito e averlo sentito in loro difesa; in ogni caso i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5 giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

La comunicazione degli addebiti dovrà essere fatta con comunicazione scritta contenente

la specificazione dell'infrazione commessa.

Il dipendente avrà la possibilità di presentare le controdeduzioni a difesa entro 5 giorni.

Il provvedimento disciplinare dovrà essere adottato entro 30 giorni dalla scadenza del termine assegnato al dipendente per presentare le sue giustificazioni, Tale decisione dovrà essere comunicata al dipendente con lettera raccomandata a.r.

Licenziamento.

Sempreché si configuri un notevole inadempimento e con il rispetto delle normative vigenti, è consentito il licenziamento nelle seguenti ipotesi, indicate in via esemplificativa e non esaustiva:

1. il medico non si presenta al lavoro omettendo di darne motivata comunicazione prima dell'inizio dell'attività lavorativa ovvero abbandoni anche temporaneamente il posto di lavoro senza giustificato motivo oppure introduca persone estranee nella Struttura, senza giustificata motivazione qualora le infrazioni abbiano carattere di particolare gravità;
2. 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;
3. recidiva (anche generica) in qualunque mancanza, quando siano già stati comminati due provvedimenti di sospensione disciplinare, ancorché impugnati, nell'arco di un anno dall'applicazione della prima sanzione;
4. assenze per simulazione accertata di malattia;
5. abbandono del posto di lavoro, ivi inclusa l'ingiustificata irreperibilità presso la Struttura;
6. il dirigente medico compia comportamenti che alterino la rilevazione della propria presenza in servizio;
7. per l'esercizio di attività professionale ai fini di interessi personali in favore dei pazienti privati all'interno della Struttura in violazione delle procedure aziendali e/o alla normativa vigente;
8. per violazione del segreto professionale e di ufficio, per qualsiasi atto compiuto per negligenza che abbia prodotto grave danno ad un paziente, a terzi o alla Struttura;
9. per tolleranza di abusi commessi da dipendenti di cui venga a conoscenza;
10. per mancata comunicazione di situazioni di incompatibilità prevista dalla vigente normativa in cui dovesse versare;
11. per attività rivolte a denigrare la Struttura o ad indirizzare altrove pazienti ricoverati nella Struttura stessa;
12. il dirigente medico compia volontariamente infrazioni alla legge sulla detenzione e sull'uso degli stupefacenti;
13. il compimento di atti contrari alla pubblica decenza all'interno della Struttura;
14. per violazione del vincolo di esclusività del rapporto di lavoro;
15. per stato di ebbrezza durante il turno di servizio;
16. per aver posto in essere molestie, anche di carattere sessuale, lesive della persona o aver provocato rissa o alterchi con vie di fatto o per aver reagito in maniera sproporzionata ad aggressioni di terzi;
17. per gravi irregolarità relative al mancato rispetto delle norme di cui al Regolamento disciplinare o comportamentale della Struttura e per aver posto in essere condotte costituenti reato commessi in servizio o che possano arrecare pregiudizio all'economia, all'ordine e all'immagine della Struttura stessa.

La Struttura, all'atto del rilievo di tali violazioni, può sospendere cautelativamente il medico al fine di procedere ad accertamenti preliminari. Nel caso di sospensione cautelativa al medico spetterà un assegno alimentare calcolato nella misura non superiore alla metà dello stipendio, oltre gli assegni familiari.

Procedura di licenziamento

La procedura del licenziamento individuale è regolamentata dal Codice civile (artt. 2118

e 2119) e dalle leggi n. 604/66, 300/70 e 108/90.

Il datore di lavoro deve comunicare per iscritto il licenziamento al prestatore di lavoro nei confronti del quale quest'ultimo potrà presentare proprie osservazioni difensive.

Il prestatore di lavoro può chiedere, entro 15 giorni dalla comunicazione, i motivi che hanno determinato il recesso: in tal caso il datore di lavoro deve, nei 7 giorni dalla richiesta, comunicarli per iscritto.

Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle prescrizioni innanzi indicate è inefficace.

L'onere della prova della sussistenza della giusta causa o del giustificato motivo di licenziamento spetta al datore di lavoro.

Il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza entro 60 giorni dalla ricezione della sua comunicazione, con qualsiasi atto scritto, anche extra-giudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore anche attraverso l'intervento dell'Organizzazione sindacale diretto ad impugnare il licenziamento stesso.

Il termine di cui al comma precedente decorre dalla comunicazione del licenziamento ovvero dalla comunicazione dei motivi ove questa non sia contestuale a quella del licenziamento. Quando il prestatore di lavoro non possa avvalersi delle procedure previste dai contratti collettivi o dagli accordi sindacali, può promuovere, entro 20 giorni dalla comunicazione del licenziamento ovvero dalla comunicazione dei motivi ove questa non sia contestuale a quella del licenziamento, il tentativo di conciliazione presso l'Ufficio del lavoro.

Art.70 - Mobbing

Le Parti, riconoscendo l'importanza di un ambiente di lavoro improntato alla tutela della dignità della persona, ritengono che debba essere evitata ogni forma di violenza psicologica o morale. La Struttura sanitaria si impegna a prevenire, scoraggiare e neutralizzare qualsiasi comportamento di questo tipo, posto in essere dai superiori o di lavoratori/lavoratrici nei confronti di altri, sul luogo di lavoro.

TITOLO XIII - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art.71 Preavviso di licenziamento e di dimissioni

Le Parti concordano nel definire in mesi 3 (tre) il termine per il preavviso di licenziamento o di dimissioni, per il medico dirigente assunto a tempo indeterminato e che abbia superato il periodo di prova.

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

L'indennità sostitutiva di preavviso spetta in ogni caso al lavoratore che all'atto del licenziamento si trovi in sospensione.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta al sensi del primo comma di troncare il rapporto, sia all'inizio sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

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

I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

Durante il compimento del periodo di preavviso il datore di lavoro concederà al lavoratore dei permessi per la ricerca di nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabiliti dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze dell'azienda.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno comunicati per iscritto.
I termini di disdetta decorrono dal giorno del ricevimento dell'atto di dimissioni o di licenziamento e il periodo di preavviso si calcola dal giorno successivo.

Art.72 Consegna dei documenti alla cessazione del rapporto di lavoro

Entro il giorno successivo all'effettiva cessazione del rapporto di lavoro, la Struttura metterà a disposizione del lavoratore per il ritiro i documenti dovutigli, regolarmente aggiornati, ed il lavoratore rilascerà regolare ricevuta.

Ferme restando le disposizioni di legge, qualora per circostanze eccezionali indipendenti dalla volontà dell'imprenditore questi non fosse in grado di consegnare i documenti, dovrà rilasciare al lavoratore una dichiarazione scritta che serva di giustificazione al lavoratore stesso per richiedere i documenti necessari per instaurare un eventuale nuovo rapporto di lavoro.

Art.73 Certificato di lavoro

Ai sensi dell'art. 2124 del Codice civile l'azienda dovrà rilasciare al lavoratore, all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, qualunque ne sia la causa e sempreché non sia obbligatorio il libretto di lavoro, un certificato con indicazione del tempo durante il quale il lavoratore stesso è stato occupato alle sue dipendenze e degli incarichi dallo stesso svolti

TITOLO XIV - SERVIZI MINIMI ESSENZIALI

Art. 74 Servizi minimi essenziali – norme di garanzia

Le Parti riconoscono come fondamentale la garanzia del diritto di sciopero quale libertà fondamentale per ciascun lavoratore attraverso metodi e tempi capaci di garantire il rispetto della dignità e dei valori della persona umana.

Considerata la natura dei servizi delle Strutture sanitarie, le Parti si riportano alla tutela dei servizi minimi essenziali in caso di sciopero, così come disciplinati dalla legge 12 giugno 1990, n.146, come modificata dalla legge 11 aprile 2000, n. 83 e successive modifiche ed integrazioni.

A tal fine l'Organizzazione sindacale si impegna ad esercitare il diritto allo sciopero secondo i criteri e le modalità indicate nel presente contratto.

A tal fine vengono di seguito indicate le prestazioni indispensabili ed i criteri per la determinazione dei contingenti di personale tenuti a garantirle.

1. Servizi essenziali.

Nell'ambito dei servizi pubblici essenziali individuati ai sensi della citata legge n.146 del 12 giugno 1990, l'assistenza sanitaria dovrà essere assicurata garantendo la continuità delle seguenti prestazioni indispensabili:

A) Assistenza d'urgenza:

- pronto soccorso medico e chirurgico;
- rianimazione e terapia intensiva;
- unità coronariche;
- assistenza ai grandi ustionati;
- emodialisi;
- prestazioni di ostetricia connesse ai parti;
- medicina neonatale;
- servizio ambulanze, compreso eliambulanze;
- servizio trasporto infermi.

B) Assistenza ordinaria:

- servizi di area chirurgica per l'emergenza, terapia sub-intensiva e attività di supporto ad



AM

esse relative;

- unità spinali;
- prestazioni terapeutiche e riabilitative già in atto o da avviare, ove non dilazionabili senza danni alle persone interessate;
- assistenza a persone portatrici di handicap mentali, trattamenti sanitari obbligatori;
- assistenza ad anziani ed handicappati, anche domiciliare ed in casa protetta;
- assistenza neonatale;
- attività farmaceutica concernente le prestazioni indispensabili.

Alle suddette prestazioni indispensabili di cui alle lettere A1) e A2), deve essere garantito il supporto attivo delle prestazioni specialistiche, diagnostiche e di laboratorio, ivi compresi i servizi trasfusionali, necessari al loro espletamento.

C) Attività sanitarie di carattere organizzativo:

- attività di accettazione nei ricoveri d'urgenza e di dimissione volontaria dei pazienti;
- servizi della Direzione sanitaria nei cinque giorni che precedono le consultazioni elettorali europee, nazionali, amministrative e referendarie;
- altre attività sanitarie sottoposte a scadenze di legge.

2. Individuazione dei contingenti di personale

Quanto, invece, all'individuazione dei contingenti di personale tenuti a garantire la continuità delle prestazioni, le Parti fanno espresso rinvio agli specifici accordi aziendali.

A tal fine, in sede di contrattazione decentrata, dovranno essere individuati:

- le categorie e profili professionali che formano i contingenti;
- i contingenti di personale, suddivisi per categorie e profili, di norma con criteri di rotazione per garantire a tutti di fruire del diritto di sciopero. In ogni caso, per le prestazioni indispensabili indicate alla lettera A) e per le prestazioni indispensabili per chemioterapie, radioterapie ed affini già programmate e non dilazionabili senza danni, va mantenuto in servizio il personale necessario a garantire le dette prestazioni;
- i criteri e le modalità da seguire per l'articolazione dei contingenti a livello di unità operativa o servizio.

Entro 5 giorni precedenti alla data di effettuazione dello sciopero i nominativi del personale incluso nei contingenti saranno comunicati alle RSM e ai singoli interessati.

Entro 24 ore dalla nomina i dirigenti medici individuati hanno il diritto di esprimere, entro le 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo conseguentemente la sostituzione, ove sia possibile e nel rispetto dei contingenti minimi.

In caso di mancato accordo o sopravvenute modifiche regolamentari della Struttura, dovrà essere adottato un ulteriore specifico esame congiunto tra RSM e Struttura. Qualora anche da tale successivo accordo non vi sia esito positivo sul contingente minimo, il Direttore Sanitario adotterà i provvedimenti necessari al fine della sua individuazione.

3. Modalità dello sciopero

La proclamazione dello sciopero dovrà essere comunicata alle aziende ed enti interessati con un preavviso di almeno 10 giorni precisando, in particolare, la durata dell'astensione al lavoro.

In caso di revoca di uno sciopero indetto in precedenza, le Strutture e le RSM devono darne tempestiva comunicazione alle stesse aziende ed enti interessati.

Le Parti concordano che, in considerazione della natura dei servizi resi dalle Strutture sanitarie e del carattere integrato della relativa organizzazione, i tempi e la durata delle azioni di sciopero dovranno essere articolati sulla scorta delle seguenti indicazioni:

- a) il primo sciopero, per qualsiasi tipo di vertenza, non può superare, anche nelle strutture complesse ed organizzate per turni, la durata massima di un'intera giornata (24 ore);
- b) gli scioperi successivi al primo per la medesima vertenza non supereranno le 48 ore

consecutive; nel caso in cui dovessero essere previsti a ridosso dei giorni festivi, la loro durata non potrà comunque superare le 24 ore;

c) gli scioperi della durata inferiore alla giornata di lavoro si svolgeranno in un unico e continuativo periodo, all'inizio o alla fine di ciascun turno, secondo l'articolazione dell'orario prevista nell'unità operativa di riferimento;

d) gli scioperi riguardanti singole aree professionali e/o organizzative comunque non devono compromettere le prestazioni individuate come indispensabili. Sono comunque escluse manifestazioni di sciopero che impegnino singole unità operative, funzionalmente non autonome. Sono altresì escluse forme surrettizie di sciopero quali le assemblee permanenti o forme improprie di astensione dal lavoro;

e) in caso di scioperi distinti nel tempo, sia della stessa sia di altre organizzazioni sindacali, incidenti sullo stesso servizio finale e sullo stesso bacino di utenza, l'intervallo minimo tra l'effettuazione di un'azione di sciopero e la proclamazione della successiva è fissato in quarantotto ore, alle quali segue il preavviso di 10 giorni previsto nel presente articolo (commi 1 e 2);

f) inoltre, le azioni di sciopero non saranno effettuate:

- nel mese di agosto;

- nei giorni dal 23 dicembre al 7 gennaio;

- nei giorni dal giovedì antecedente la Pasqua al martedì successivo;

- nei cinque giorni precedenti e nei due giorni susseguenti le consultazioni elettorali o referendarie.

Gli scioperi dichiarati o in corso di effettuazione si intendono immediatamente sospesi in caso di avvenimenti eccezionali di particolare gravità o di calamità naturali.

4. Procedure di raffreddamento e di conciliazione

L'insorgenza di una controversia sindacale che possa portare alla proclamazione di uno sciopero determina l'avvio delle procedure di conciliazione, per le quali le Parti rimandano alle previsioni di cui alla legge n. 146/1990, come modificata dalla legge n. 83/2000.

5. Sanzioni

In caso di inosservanza delle disposizioni di cui al presente CCNL, delle disposizioni di cui alla legge 12 giugno 1990, n.146 e della legge 11 aprile 2000, n. 83 e s.m.i. si applicheranno le sanzioni di cui agli artt.4 e 6 delle dette leggi.

TITOLO XV – SALUTE E SICUREZZA

Art.75 Tutela della salute e sicurezza dei lavoratori

In ottemperanza al disposto di cui all'art.9 della Legge n.300/1970, nonché ai sensi del D.lgs. 81/08 s.m.i., i dipendenti medici, mediante loro rappresentanze aziendali, ovvero, in mancanza di queste, mediante i rappresentanti delle OO.SS. firmatarie del presente CCNL hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica.

Le parti concordano l'esigenza prioritaria di promuovere e sviluppare una cultura sistematica della prevenzione per l'igiene e la sicurezza adottando tutti i mezzi idonei e informativi per sensibilizzare tutti gli operatori del settore.

Le parti ritengono fondamentale la cooperazione per favorire lo sviluppo di strategie di prevenzione tramite l'individuazione e l'applicazione di programmi e progetti comuni. Sarà posta molta attenzione alla formazione nel campo dell'igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro e in particolare di tutti gli operatori del settore (RLS e lavoratori).

Tutte le Aziende che applicheranno il presente contratto collettivo dovranno, entro il termine perentorio di 90 giorni, effettuare gli adempimenti connessi con la valutazione del rischio ed informarne i lavoratori mediante apposita comunicazione da rendere visibile a tutti.

Art.76 Dispositivi di protezione individuale (DPI) e indumenti di lavoro. Fornitura e manutenzione dei dispositivi di protezione individuale (DPI)

La fornitura e il mantenimento delle condizioni di efficienza (compreso il lavaggio) di tutte le tipologie di D.P.I. individuate dal piano di valutazione dei rischi, di cui al D.lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni e integrazioni, sono a carico dell'azienda e non possono essere sostituiti da benefici economici di corrispondente valore.

Fermo restando quanto disposto dal D.lgs. n. 81/2008 e s.m.i. in materia di obblighi del datore di lavoro e obblighi dei lavoratori, in particolare:

a) il datore di lavoro, individuati nel piano di valutazione dei rischi - con riferimento alle specifiche attività aziendali tutti i necessari dispositivi di protezione individuale (DPI), ivi compresi gli indumenti da lavoro (quali, ad esempio, quelli previsti dal piano predetto: mascherine, guanti, scarpe, tute, ecc.):

1. fornisce preventivamente al lavoratore istruzioni comprensibili e informazioni adeguate all'uso dei DPI, ivi comprese quelle concernenti i rischi dai quali il DPI lo protegge;
2. assicura una formazione adeguata all'uso corretto dei DPI;

b) il lavoratore:

1. utilizza i DPI messi a sua disposizione conformemente all'informazione e alla formazione ricevute e ne cura la buona conservazione;
2. non apporta modifiche ai DPI di propria iniziativa;
3. segnala immediatamente al datore di lavoro o al dirigente o al preposto qualsiasi difetto o inconveniente rilevato nei DPI messi a sua disposizione.

Indumenti da lavoro finalizzati alla protezione da rischi per la salute e la sicurezza (DPI).

Rientrano in questa categoria i dispositivi di protezione individuale (D.P.I.) gli indumenti da lavoro finalizzati ad evitare il contatto con sostanze nocive, tossiche, corrosive, caustiche.

Indumenti da lavoro finalizzati a preservare gli abiti civili

Gli indumenti da lavoro finalizzati a preservare gli abiti civili dall'ordinaria usura connessa all'espletamento dell'attività lavorativa - che non sono, pertanto, individuati espressamente nel piano di valutazione dei rischi come D.P.I. - sono forniti dall'azienda ai lavoratori in uso gratuito, con facoltà di richiederne la restituzione all'atto della fornitura di ogni nuova, specifica dotazione.

La fornitura degli indumenti, nonché di tutti gli altri strumenti di lavoro, deve avvenire esclusivamente e direttamente da parte dell'azienda. Essi devono essere usati esclusivamente per i compiti d'istituto.

Le aziende sono tenute a fornire indumenti di lavoro a tutto il personale interessato. Le quantità, le fogge, etc., vengono individuate in ogni singola azienda con riferimento alla struttura ed alla organizzazione del lavoro.

Gli oggetti di vestiario devono essere indossati dal personale obbligatoriamente ed esclusivamente durante il servizio. Il personale stesso è tenuto a curare l'uso appropriato e la buona conservazione degli indumenti da lavoro assegnati.

Non è consentita la corresponsione di somme in denaro o buoni acquisto in sostituzione degli indumenti.



TITOLO XVI - DISPOSIZIONI FINALI

Art.77 Contrattazione collettiva decentrata

Dall'entrata in vigore del presente contratto a livello regionale o territoriale, per il tramite delle articolazioni territoriali dell'Ente Bilaterale di riferimento possono essere attivate contrattazioni regionali o territoriali.

Rientrano nell'ambito della contrattazione aziendale tutti gli istituti contrattuali, secondo il principio di prevalenza del contratto aziendale sul CCNL, approvato dalla maggioranza dei dipendenti, fermi restando i limiti della legge nazionale e le regolamentazioni comunitarie e internazionali. Ferma altresì restando la sorveglianza delle Parti stipulanti secondo le procedure che verranno stabilite con successivo accordo.

Art.78 Adesione di altre OO.SS. al presente CCNL

Le OO.SS. che intendono aderire al presente CCNL devono inviare richiesta preventiva di adesione a Co.N.A.P.I e Confintesa, ed entro 60 gg le OO.SS. daranno risposta di esito positivo o negativo della richiesta pervenuta.

In fine nel rispetto della Costituzione e della Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea e contro ogni forma di violazione dei diritti di equità sociale e sindacale, le OO.SS. che aderiranno al presente CCNL avranno gli stessi Diritti di tutte le OO.SS. firmatarie del presente CCNL.

Art.79 Archivio Contratti

In ottemperanza a quanto previsto dalle direttive sull'Organizzazione dell'Archivio della Contrattazione Collettiva ed ai sensi dell'art. 17 della L. 936/86, le parti contraenti si impegnano ad inviare al CNEL il presente contratto CCNL e successivi rinnovi o integrazioni.

Art.80 Disposizioni finali

Per quanto non previsto dal presente contratto valgono le disposizioni di legge vigenti. I lavoratori debbono, inoltre, osservare le eventuali disposizioni stabilite dal datore di lavoro sempre che queste non modifichino e non siano in contrasto con quelle di legge e del presente contratto.

Art.81 Divieto di riproduzione e condizioni di stampa

È vietata la riproduzione parziale o totale, senza preventiva autorizzazione congiunta delle parti, del presente CCNL.

Le parti stipulanti hanno l'esclusiva di stampa che non può essere concessa con accordo di tutte le parti contraenti.

Co.N.A.P.I. NAZIONALE

CONFINTESA

CONFINTESA SANITÀ

FISAP Co.N.A.P.I.

