

C.C.N.L. 28 gennaio 2008 - Personale dipendente da aziende del settore istituzioni sanitarie ambulatoriali private (protocollo aggiuntivo al ccnl studi professionali T.U. 3 maggio 2006 per la disciplina dei lavoratori dipendenti da laboratori di patologia clinica e da studi e strutture sanitarie ambulatoriali private) (sottoscritto da FederAnisap e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil)

Premesso:

- che in data 28 luglio 1997 l'Anisap e le OO.SS. nazionali Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil hanno sottoscritto l'accordo di secondo livello di contrattazione collettiva con esplicito riferimento al primo livello di contrattazione identificato nel ccnl del terziario della distribuzione e dei servizi del 3 novembre 1994;
- che in data 27 luglio 2001 l'Anisap ha effettuato la disdetta unilaterale dell'accordo di secondo livello e contemporaneamente anche del primo livello della contrattazione;
- che in data 25 ottobre 2006 l'Anisap ha trasmesso alle OO.SS. nazionali sopra richiamate copia dell'atto formale di revoca di adesione a Confcommercio;
- che è sorta, da parte dell'Anisap, la necessità di dover dare certezza economica agli addetti al comparto professionale - sia datori di lavoro che lavoratori - i quali stante la lunga assenza di un nuovo riferimento contrattuale, hanno operato in modo difforme circa l'applicazione contrattuale, sia sul versante delle normative che sugli aspetti retributivi;
- che nelle more di tale situazione contrattuale, la Confprofessioni, ha stipulato il rinnovo del ccnl per i dipendenti degli studi professionali "testo unico" del 3 maggio 2006, trasmesso al Ministero del lavoro e della previdenza sociale che ne ha formalizzato la presa d'atto con specifico verbale di accordo in data 6 settembre 2006;
- che il ccnl stipulato da Confprofessioni, Confedertecnica, Cipa e le OO.SS. nazionali Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil, prevede un modello di strumenti bilaterali quali: Fondoprofessioni, Cadiprof, Previprof, Enti Bilaterali, che operando in sinergia contribuiscono a praticare un sistema di relazioni sindacali che risponde all'esigenza di un nuovo riferimento contrattuale;
- che tale ccnl, in molti istituti in esso contenuti risponde anche alle tematiche del personale impiegato con rapporto di lavoro subordinato nelle strutture sanitarie ambulatoriali private rappresentate da FederAnisap;
- che dopo una serie di incontri tra FederAnisap e la Confprofessioni tendenti a verificare la possibile applicazione del ccnl per i dipendenti degli studi professionali testo unico del 3 maggio 2006 agli studi e alle strutture associate a FederAnisap, mediante il principio di adesione;
- che la Giunta esecutiva di Confprofessioni ha approvato la richiesta della FederAnisap volta ad applicare tale ccnl ai propri dipendenti, sia per la parte normativa che per la parte economica, fatto salvo quanto espressamente disposto in deroga dal presente protocollo e fermo restando le condizioni di miglior favore, anche aziendali, in atto nel comparto professionale.

Tutto ciò premesso e con l'intento di superare la situazione di difformità normativa e retributiva esistente nel comparto professionale si è definito quanto segue:

1) a partire dalla data di stipula le parti firmatarie del presente protocollo (successivamente definite "le parti") considerano applicabile al rapporto di lavoro dei dipendenti da laboratori di patologia clinica e da studi e strutture sanitarie ambulatoriali private la "Premessa" e la "Validità e sfera di applicazione del contratto" così come definiti dal ccnl per i dipendenti degli studi professionali testo unico del 3 maggio 2006, nonché i titoli e gli articoli in esso contenuti e di seguito riportati.

Titoli e articoli applicabili del ccnl "Studi Professionali"

PARTE PRIMA - SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

Titolo I - Relazioni sindacali a livello nazionale di settore relazioni sindacali a livello nazionale di area professionale e/o di area professionale omogenea

- Art. 1 Esame su quadro socio economico e materie negoziali di settore
- Art. 2 Esame su quadro socio economico e materie negoziali a livello di area professionale e/o di area professionale omogenea

Titolo II - Strumenti bilaterali nazionali

- Art. 3 Commissione paritetica nazionale
- Art. 4 Gruppo di lavoro per le pari opportunità
- Art. 5 Ente bilaterale nazionale di settore
- art. 6 Costituzione dell'ente bilaterale nazionale di settore

- art. 7 Finanziamento dell'ente bilaterale nazionale di settore
art. 7-bis Avviso comune in materia di enti bilaterali

Titolo III - Relazioni sindacali a livello decentrato

Premessa

- Art. 8 Secondo livello di contrattazione
Art. 8-bis Procedure per la pratica attuazione del secondo livello di contrattazione regionale
Art. 9 Gestione dei licenziamenti individuali a livello decentrato
Art. 10 Composizione delle controversie a livello decentrato
Art. 11 Collegio arbitrale
Art. 12 Funzionamento delle relazioni sindacali - Contributi finalizzati - Procedure

Titolo V - Tutele e welfare contrattuale

Premessa

- Art. 16 Tutela della dignità della persona sul lavoro
Art. 17 Tutela della integrità psicofisica dei lavoratori
Art. 18 Tutela della salute e della sicurezza sul lavoro
Art. 19 Assistenza sanitaria supplementare
Art. 20 Previdenza integrativa

Titolo VI - Formazione

- Art. 21 Obiettivi della formazione
Art. 22 Formazione continua
Art. 23 Diritto allo studio

Titolo VII - Formazione - Lavoro

- Art. 24 Stages

Titolo VIII - Mercato del lavoro

- Art. 25 Forme e modalità di Impiego

Titolo IX - Apprendistato - Premessa - Norma transitoria

- Art. 26 Sfera di applicazione
Art. 27 Proporzione numerica
Art. 28 Età per assunzione
Art. 29 Assunzione e dichiarazione congiunta
Art. 30 Tutor
Art. 31 Periodo di prova
Art. 32 Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato
Art. 33 Principi generali in materia di formazione dell'apprendistato professionalizzante
Art. 34 Formazione - Durata
Art. 35 Formazione - Contenuti e dichiarazione a verbale
Art. 36 Obblighi del datore di lavoro
Art. 37 Doveri dell'apprendista
Art. 38 Durata dell'apprendistato
Art. 39 Trattamento normativo
Art. 40 Livelli di inquadramento professionale e trattamento economico
Art. 41 Trattamento malattia e infortunio
Art. 42 Rinvio alla legge
Art. 43 Avviso comune in materia di apprendistato

Titolo X - Tempo parziale (part time)

Premessa

- Art. 44 Definizione del rapporto a tempo parziale
Art. 45 Modalità per l'instaurazione del rapporto a tempo parziale
Art. 46 Disciplina del rapporto a tempo parziale
Art. 47 Durata della prestazione di lavoro a tempo parziale
Art. 48 Criteri di computo dei lavoratori a tempo parziale
Art. 49 Tutela ed incentivazione del lavoro a tempo parziale
Art. 50 Genitori portatori di handicap
Art. 51 Clausole flessibili ed elastiche del rapporto a tempo parziale
Art. 52 Denuncia patto di prestazione lavorativa in regime di clausole flessibili ed elastiche

- Art. 53 Lavoro supplementare
Art. 54 Principio di non discriminazione e riproporzionamento
Art. 55 Quota giornaliera della retribuzione
Art. 56 Quota oraria della retribuzione
Art. 57 Mensilità supplementari - Tredicesima e premio ferie
Art. 58 Festività
Art. 59 Riposi aggiuntivi e permessi retribuiti
Art. 60 Ferie
Art. 61 Periodo di prova - Periodo di comporta - Termini di preavviso
Art. 62 Condizioni di miglior favore

Titolo XI - Lavoro ripartito (Job Sharing)

- Art. 63 Definizione e modalità di impiego del lavoro ripartito

Titolo XII - Contratti a tempo determinato

- Art. 64 Modalità e casuali di impiego
Art. 65 Contratto a tempo determinato per sostituzione congedi parentali "L. 53/2000" o sostituzione di lavoratori assenti

Titolo XIII - Telelavoro e/o lavoro a distanza

Premessa

- Art. 66 Definizione
Art. 67 Sfera di applicazione
Art. 68 Prestazione lavorativa
Art. 69 Retribuzione
Art. 70 Sistema di comunicazione
Art. 71 Riunioni e convocazioni della struttura lavorativa
Art. 72 Controlli a distanza
Art. 73 Diritti sindacali
Art. 74 Organizzazione della struttura lavorativa
Art. 75 Diligenza e riservatezza
Art. 76 Formazione
Art. 77 Diritti di informazione
Art. 78 Postazioni di lavoro
Art. 79 Interruzioni tecniche
Art. 80 Misure di protezione e prevenzione
Art. 81 Infortunio

Titolo XIV - Contratto di formazione e lavoro

Premessa

- Art. 82 Regime transitorio

PARTE SECONDA - DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

Titolo XVI - Assunzione e durata del periodo di prova

- Art. 84 Assunzione
Art. 85 Periodo di prova

Titolo XVII - Orario di lavoro

- Art. 86 Orario normale settimanale
Art. 88 Flessibilità dell'orario e dichiarazione congiunta
Art. 89 Lavoro notturno

Titolo XVIII - Lavoro straordinario

- Art. 90 Norme generali del lavoro straordinario
Art. 91 Maggiorazione del lavoro straordinario

Titolo XIX - Riposo settimanale e festività

- Art. 92 Riposo settimanale
Art. 93 Festività
Art. 94 Festività abolite

Titolo XX - Permessi - Congedi - Aspettative - Assenze

- Art. 95 Permessi e congedi familiari retribuiti
- Art. 96 Congedi per eventi e cause familiari retribuiti
- Art. 97 Permessi per handicap (benefici ai genitori di handicappati minorenni)
- Art. 98 Permessi per donatori di sangue
- Art. 99 Aspettative per tossicodipendenza
- Art. 100 Congedi familiari non retribuiti
- Art. 101 Giustificazione assenze

Titolo XXI - Ferie

- Art. 102 Misura del periodo di ferie
- Art. 103 Determinazione del periodo di ferie
- Art. 104 Normativa retribuzione ferie - Normativa per cessazione di rapporto - Irrenunciabilità - Richiamo lavoratori in ferie

Titolo XXII - Missioni e trasferimenti

- Art. 105 Missioni e/o trasferte
- Art. 106 Trasferimenti

Titolo XXIII - Chiamata e richiamo alle armi

- Art. 107 Computo nell'anzianità di servizio

Titolo XXIV - Malattie e infortunio

- Art. 108 Malattia
- Art. 109 Normativa
- Art. 110 Obblighi del lavoratore
- Art. 111 Periodo di comportamento per malattia
- Art. 112 Trattamento economico di malattia
- Art. 113 Infortunio
- Art. 114 Trattamento economico di infortunio
- Art. 115 Quota giornaliera per malattia e infortunio - Festività cadenti nel periodo di malattia e infortunio
- Art. 116 Aspettativa non retribuita per malattia
- Art. 117 Periodo di comportamento - Aspettativa non retribuita per infortunio
- Art. 118 Tubercolosi
- Art. 119 Rinvio alla legge

Titolo XXV - Gravidanza e puerperio

- Art. 120 Normativa
- Art. 121 Adozione e/o affidamento
- Art. 122 Diritto alla conservazione del posto e divieto di licenziamento
- Art. 123 Astensione dal lavoro e permessi per assistenza al bambino, congedo parentale (ex astensione facoltativa), allattamento (riposi orari), malattia del bimbo

Titolo XXVI - Sospensione del lavoro

- Art. 124 Sospensione

Titolo XXVII - Anzianità di servizio

- Art. 125 Decorrenza anzianità di servizio
- Art. 126 Computo anzianità frazione annua

Titolo XXVIII - Anzianità convenzionale

- Art. 127 Anzianità convenzionale

Titolo XXIX - Passaggi di qualifica

- Art. 128 Mansioni del lavoratore
- Art. 129 Mansioni promiscue
- Art. 130 Passaggi di livello

*Titolo XXXIII - Risoluzione del rapporto di lavoro*A) Recesso

- Art. 141 Normativa
- Art. 142 Licenziamento simulato

Art. 143 Nullità del licenziamento
Art. 144 Nullità del licenziamento per matrimonio

B) Preavviso

Art. 145 Termini di preavviso
Art. 146 Indennità sostitutiva del preavviso

C) Trattamento di fine rapporto

Art. 147 Trattamento di fine rapporto
Art. 148 Corresponsione del trattamento di fine rapporto
Art. 149 Anticipazione del trattamento di fine rapporto

D) Dimissioni

Art. 150 Dimissioni
Art. 151 Dimissioni per matrimonio

Titolo XXXIV - Norme disciplinari

Art. 152 Obbligo del prestatore di lavoro
Art. 153 Divieti
Art. 154 Rispetto orario di lavoro
Art. 155 Comunicazione mutamento domicilio
Art. 156 Provvedimenti disciplinari

Titolo XXXV - Divise e attrezzi

Art. 157 Divise e attrezzi

Titolo XXXVI - Condizioni di miglior favore

Art. 158 Condizioni di miglior favore

Titolo XXXVII - Decorrenza e durata del contratto

Art. 159 Decorrenza e durata del contratto

Titolo XXXVIII - Archivio contratti

Art. 160 Archivio contratti

2) A partire dalla data di stipula del presente protocollo il Titolo IV della Parte Prima e i Titoli XV, XXX, XXXI e XXXII della Parte Seconda saranno applicati in deroga al ccnl studi professionali testo unico del 3 maggio 2006 con le modifiche e le integrazioni, così come di seguito le parti hanno definito:

Titolo IV - Attività sindacale e diritti sindacali

Art. 1. Dirigenti sindacali - Agli effetti di quanto stabilito negli articoli seguenti sono da considerarsi dirigenti sindacali i lavoratori che fanno parte:

a) di consigli o comitati direttivi nazionali, regionali e provinciali o comprensoriali delle organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente protocollo;

b) di rappresentanze sindacali aziendali costituite ai sensi dell'art. 19 della L. 20 maggio 1970 n. 300, negli studi e nelle strutture che nell'ambito dello stesso comune occupano più di quindici dipendenti, i quali risultino regolarmente eletti in base alle norme statutarie delle organizzazioni stesse;

c) della rappresentanza sindacale unitaria costituita in luogo delle RSA, ai sensi dell'accordo interconfederale 27 luglio 1994.

L'elezione dei lavoratori a dirigenti sindacali deve essere comunicata per iscritto con lettera raccomandata al datore di lavoro e alla rispettiva organizzazione dei datori di lavoro, per quanto riguarda i dirigenti di cui al comma 1 lettere a) e b), mentre per i dirigenti eletti in base alla lett. c) valgono le norme di cui all'art. 18 dell'accordo interconfederale 27 luglio 1994.

I componenti dei consigli o comitati di cui alla lett. a), hanno diritto ai necessari permessi o congedi retribuiti per partecipare alle riunioni degli organi suddetti, nella misura massima di 75 ore annue.

Qualora il dirigente sindacale di cui al presente articolo sia contemporaneamente componente di più consigli o comitati di cui alla precedente lett. a), potrà usufruire di un monte ore non superiore globalmente a 130 ore annue.

Art. 2. Permessi retribuiti RSA o CDA - I componenti delle rappresentanze sindacali aziendali di cui alla lett. b) dell'art. 1, hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti.

Il diritto riconosciuto nel comma precedente spetta:

a) ad un dirigente per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità che occupano fino a 200 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;

b) ad un dirigente ogni 300 o frazione di 300 dipendenti per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità che occupano fino a 3.000 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;

c) ad un dirigente ogni 500 o frazione di 500 dipendenti per la categoria per cui è organizzata la rappresentanza sindacale aziendale nelle unità di maggiore dimensioni in aggiunta al numero minimo di cui alla lett. b).

I permessi di cui al presente articolo saranno complessivamente pari a 12 ore mensili nelle unità lavorative di cui alle lettere b) e c) del comma precedente e a un'ora e mezza all'anno per ciascun dipendente nelle unità lavorative di cui alla lett. a).

A tal fine i lavoratori con contratto part time saranno computati come unità intere.

Il lavoratore che intende esercitare il diritto di cui al primo comma deve dare comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima, tramite la rappresentanza sindacale aziendale.

Le rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di affiggere, su appositi spazi, che il datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno della unità aziendale, testi, pubblicazioni. e comunicazioni inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.

Art. 3. RSU - Filcams, Fisascat, Uiltucs, individuano nelle rappresentanze sindacali unitarie lo strumento prioritario per un sistema di rappresentanza dei lavoratori utile a favorire il confronto e potenziare le relazioni sindacali all'interno dei luoghi di lavoro.

Si conviene pertanto tra le parti stipulanti il presente protocollo, in ordine al disposto dell'art. 19, titolo III e dell'art. 35, secondo comma, titolo VI della L. n. 300/1970 quanto segue:

- le OO.SS. firmatarie del presente protocollo, ai rispettivi livelli di competenza hanno la facoltà di costituire rappresentanze sindacali aziendali;

- tali rappresentanze sindacali avranno una durata di 24 (ventiquattro) mesi.

Art. 3.1. Procedure per la indizione delle elezioni delle RSU - Così come stabilito dall'articolo 2 prima parte dell'accordo interconfederale del 27 luglio 1994, le OO.SS. stipulanti il presente protocollo, potranno indire le elezioni delle RSU, le procedure dovranno essere comunicate ai lavoratori e alla direzione dell'unità lavorativa e dovranno contenere la dichiarazione formale di intenti delle suddette organizzazioni sindacali per la elezione delle RSU e la data in cui verrà insediata la commissione elettorale (comunque non oltre i 10 giorni lavorativi).

Il comitato elettorale in stretto raccordo con le OO.SS. territoriali avrà il compito di fissare la data delle elezioni oltre a quanto previsto dall'art. 5 del suddetto accordo interconfederale.

Qualora nell'arco dei ventiquattro mesi non sia stato possibile realizzare l'elezione della RSU, ferme restando le norme previste dalla L. 300/70 ciascuna organizzazione stipulante il presente protocollo, procederà all'elezione della rappresentanza sindacale aziendale da parte dei propri iscritti:

- nelle unità lavorative con più di 15 e fino a 60 dipendenti, in presenza di almeno tre iscritti;

- nelle unità lavorative con più di 60 e fino a 200 dipendenti, in presenza di almeno cinque iscritti;

- nelle unità lavorative con più di 200 dipendenti, in presenza di almeno sette iscritti;

che rimarranno in carica per tre anni. Le RSA saranno rinnovate ogni tre anni qualora non si fossero verificate le condizioni per eleggere le RSU.

La costituzione delle RSA così elette sarà comunicata per il tramite dell'organizzazione sindacale di appartenenza mediante lettera raccomandata contenente il numero degli iscritti e dei votanti all'atto dell'elezione.

Tali limiti quantitativi trovano applicazione anche con riferimento all'art. 35, secondo comma, L. 300/70.

Le parti convengono che ai soli fini dei limiti numerici previsti dagli articoli 19, 20 e 35, secondo comma della L. 300/70, e quindi esclusivamente ai fini della costituzione delle RSA e dell'esercizio del diritto di assemblea, i lavoratori con contratto a part time vengono computati per unità intera.

A tale riguardo mantengono efficacia le norme di miglior favore contenute nella contrattazione integrativa aziendale e territoriale.

Norma transitoria - Per le RSA attualmente in carica la decorrenza del biennio inizia a partire dalla data di sottoscrizione del presente protocollo.

Art. 4. Compiti e funzioni delle RSU - Filcams, Fisascat, Uiltucs esercitano il loro potere contrattuale secondo le competenze e le prerogative che sono loro proprie, ferma restando la verifica del consenso da parte dei soggetti di volta in volta interessati all'ambito contrattuale oggetto del confronto con le controparti.

Le RSU delle unità lavorative, rappresentative dei lavoratori in quanto legittimate dal loro voto e in quanto espressione dell'articolazione organizzativa dei sindacati categoriali e delle confederazioni svolgono, unitamente alle federazioni Filcams, Fisascat, Uiltucs, le attività negoziali per le materie proprie del livello aziendale, secondo le modalità definite nel presente protocollo nonché in attuazione delle politiche confederali delle OO.SS. di categoria.

Poiché esistono interdipendenze oggettive sui diversi contenuti della contrattazione ai vari livelli, l'attività sindacale affidata alla rappresentanza aziendale presuppone perciò il coordinamento con i livelli esterni della organizzazione sindacale.

Art. 5. Diritti, tutele, permessi sindacali modalità d'esercizio delle RSU - Ai sensi dell'articolo 8 dell'accordo interconfederale 27 luglio 1994 i componenti delle RSU subentrano ai dirigenti delle RSA e dei CDA nella titolarità dei po-

teri e nell'esercizio dei diritti, permessi e tutele già loro spettanti per effetto delle disposizioni di cui al titolo III della L. 300/70. A tal fine i lavoratori con contratto a part time saranno computati come unità intere.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore eventualmente già previste nei confronti delle organizzazioni sindacali dagli accordi aziendali in materia di diritti, permessi e libertà sindacali.

Il monte ore delle assemblee va inteso come possibile utilizzo a livello esclusivamente di singola unità lavorativa e quindi non cumulabile tra diverse unità lavorative della stessa azienda.

Filcams, Fisascat e Uiltucs convengono di valutare periodicamente l'andamento e l'uso del monte ore.

Nelle unità lavorative con più di 15 dipendenti in cui è costituita la RSU il monte ore per le assemblee viene così ripartito: il 70% a disposizione delle RSU, il restante 30% sarà utilizzato pariteticamente da Filcams, Fisascat e Uiltucs tramite le RSU.

Art. 6. Numero dei componenti e permessi retribuiti RSU - Fermo restando quanto previsto dal protocollo del 23 luglio 1993, sotto il titolo rappresentanze sindacali, al punto *b*) (vincolo della parità di costi per le aziende), le parti convengono che la fase di prima applicazione e la fase sperimentale di cui all'art. 7 dell'accordo interconfederale 27 luglio 1994 avranno durata fino al rinnovo del presente protocollo.

Art. 7. Permessi non retribuiti RSA o RSU - I dirigenti sindacali di cui al precedente art. 1, hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a otto giorni all'anno.

I lavoratori che intendono esercitare il diritto di cui al comma precedente devono dare comunicazione scritta al datore di lavoro di regola tre giorni prima tramite le rappresentanze sindacali aziendali.

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

Art. 8. Clausola di salvaguardia - Ai sensi dell'art. 12 dell'accordo interconfederale 27 luglio 1994 le organizzazioni sindacali dotate dei requisiti di cui all'art. 19, L. 20 maggio 1970, n. 300, che siano firmatarie del suddetto protocollo o che, comunque, aderiscono alla disciplina in esso contenuta, partecipando alla procedura di elezione delle RSU, rinunciano formalmente ed espressamente a costituire RSA e/o CDA, ai sensi della norma sopra e dichiarano automaticamente decadute le RSA e/o i CDA, precedentemente costituiti, al momento della costituzione della RSU.

In tal modo le parti firmatarie del presente protocollo intendono affermare che nelle unità produttive ove siano state elette RSU non potranno essere contemporaneamente presenti RSA.

Chiarimento a verbale - Con il presente protocollo viene abrogato l'art. 12, prima parte, dell'accordo interconfederale 27 luglio 1994 e sostituito dall'articolo precedente.

Art. 9. Assemblea - Nelle unità nelle quali siano occupati normalmente più di 15 dipendenti, i lavoratori in forza nell'unità medesima hanno diritto di riunirsi per la trattazione di problemi di interesse sindacale e del lavoro.

Dette riunioni avranno luogo su convocazione singole o unitarie delle rappresentanze sindacali aziendali e/o delle OO.SS. competenti per territorio firmatarie del presente protocollo.

Nelle unità in cui siano costituite RSU ai sensi dell'accordo interconfederale 27 luglio 1994, le convocazioni avranno luogo in base a quanto previsto nell'ultimo comma del precedente art. 5.

La convocazione dovrà essere di norma comunicata alla direzione della struttura lavorativa entro la fine dell'orario di lavoro del secondo giorno antecedente la data di effettuazione, e con l'indicazione specifica dell'ordine del giorno.

Le riunioni potranno essere tenute fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro, entro il limite massimo di 12 (dodici) ore annue, per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione di cui all'art. 132 del ccnl studi professionali testo unico del 3 maggio 2006.

Le riunioni potranno riguardare la generalità dei lavoratori in forza nell'unità lavorativa o gruppi di essi.

Alle riunioni possono partecipare, previo preavviso al datore di lavoro, dirigenti esterni delle organizzazioni sindacali stipulanti il presente protocollo.

Lo svolgimento delle riunioni durante l'orario di lavoro dovrà avere luogo comunque con modalità che tengano conto dell'esigenza di garantire la sicurezza delle persone, la salvaguardia dei beni e degli impianti e il servizio all'utenza; tali modalità saranno concordate aziendali con l'intervento delle OO.SS. territoriali aderenti o facenti capo alle OO.SS. nazionali stipulanti il presente protocollo.

Art. 10. Referendum - Il datore di lavoro deve consentire nell'ambito aziendale lo svolgimento, fuori dell'orario di lavoro, di referendum, sia generali che per categoria, su materie inerenti l'attività sindacale, indetti da tutte le rappresentanze sindacali aziendali tra i lavoratori, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti all'unità lavorativa e alla categoria particolarmente interessata.

Ulteriori modalità per lo svolgimento del referendum saranno stabilite nei contratti collettivi, anche di secondo livello.

Per quanto non previsto espressamente dal presente protocollo in materia di esercizio dell'attività sindacale e di tutela dei dirigenti sindacali, si rinvia alla L. 20 maggio 1970, n. 300.

Art. 11. *Trattenuta contributi sindacali* - Fermo restando le norme che saranno definite in ottemperanza a quanto previsto all'art. 12 (Funzionamento delle relazioni sindacali - Contributi finalizzati - Procedure) del ccnl studi professionali testo unico del 3 maggio 2006, il datore di lavoro provvederà altresì alla trattenuta del contributo associativo sindacale ai dipendenti che ne facciano richiesta mediante consegna di una lettera di delega debitamente sottoscritta dal lavoratore.

La lettera di delega conterrà l'indicazione dell'ammontare del contributo da trattenere e l'organizzazione sindacale a cui l'azienda dovrà versarlo.

Il datore di lavoro trasmetterà l'imposto della trattenuta al sindacato di spettanza.

L'impegno assunto dal lavoratore con lettera di delega riguarda anche ogni eventuale variazione del contributo associativo sindacale, debitamente segnalato dall'organizzazione sindacale allo stesso datore di lavoro, con lettera raccomandata, salvo dichiarazione espressa in senso contrario.

Art. 12. *Delegato aziendale* - Nelle unità lavorative che occupano da 5 sino a 15 dipendenti, le OO.SS. stipulanti il presente protocollo possono nominare congiuntamente un delegato aziendale, su indicazione dei lavoratori, anche con funzioni di rappresentante per la sicurezza (RSL) di cui al D.Lgs. 626/94, nonché con compiti di intervento presso il datore di lavoro per l'applicazione dei contratti e delle leggi sul lavoro.

Il licenziamento di tale delegato per motivi inerenti all'esercizio delle sue funzioni è nullo ai sensi della legge.

Dichiarazione a verbale - Le parti, nel richiamare integralmente l'art. 12 del ccnl studi professionali testo unico del 3 maggio 2006, attiveranno lo strumento di finanziamento finalizzato alla gestione delle procedure previste dallo stesso articolo, nonché per la deflazione del contenzioso e della vertenzialità che potrebbero derivare dall'applicazione del presente protocollo. A tale fine le parti si incontreranno entro tre mesi dalla firma del presente protocollo per definire le modalità applicative di tale strumento.

Titolo XV - Classificazione

Premessa

In coerenza con l'impegno previsto al titolo I, art. 2, punto 4 e a quanto dichiarato nella Premessa del titolo XV, così come riportati nel ccnl studi professionali testo unico del 3 maggio 2006, le parti hanno convenuto di definire i profili professionali del comparto "laboratori di patologia clinica e di studi e strutture sanitarie ambulatoriali private", ivi compresi quelli rientranti nella categoria quadri, quali profili equivalenti a quelli contenuti nell'area professionale "medico-sanitaria-odontoiatrica", da inserire nelle corrispondenti declaratorie previste per ogni livello della classificazione generale di cui al ccnl sopra richiamato. Pertanto, fermo restando la validità di ciascuna declaratoria, a decorrere dalla data di stipula del presente "Protocollo" i profili del personale del suddetto comparto saranno inseriti nella categoria quadri e nei diversi livelli, così come in appresso individuati e definiti, con le seguenti esemplificazioni che non hanno carattere esaustivo:

Art. 1. *Classificazione del personale*

Categoria Quadri

Quadri Fascia A - direttore sanitario nelle strutture polispecialistiche

Quadri Fascia B - direttore tecnico di branca sanitaria, direttore amministrativo (affari generali - organizzazione interna - organizzazione sviluppo e marketing)

Quadri Fascia C - laureati in possesso di specializzazione: pneumologo, angiologo, neurologo, urologo, cardiologo, oculista, ortopedico, gastroenterologo, dietologo;otioiatra, allergologo, radiologo, biologo specialista, ematologo, ginecologo, dermatologo, endocrinologo, geriatra, infettologo, medico dello sport, medico del lavoro, medico fisico e riabilitatore, medico internista, medico legale e delle assicurazioni, medico nucleare, microbiologo e virologo, nefrologo, oncologo, patologo clinico, pediatra, psichiatra, reumatologo, radioterapista, endoscopista, anatomo patologo, odontoiatra, genetica medica, chiropratico

Quadri Fascia D - laureati privi di specializzazione che hanno completato il percorso formativo con l'ordinamento universitario ante riforma, laureati in psicologia

Livelli

Primo Livello - analista CED (centro di elaborazione dati)

Secondo Livello - operatori tecnici sanitari, con diploma universitario e/o con profilo professionale di cui alla specifica decretazione ministeriale e/o con riconoscimento regionale derivante delle disposizioni emanate in forza dell'accordo

conferenza Stato-Regioni 16 dicembre 2004 sulla applicazione dell'art. 4, comma 2 della L. 42/99, e rientranti nelle seguenti classi di lauree:

classe delle lauree in professioni sanitarie infermieristiche e professione sanitaria quali: ostetrica infermiere, infermiere generale, infermiere generale pediatrico, infermiere pediatrico, ostetrico/a;

classi delle lauree in professioni sanitarie della riabilitazione quali: educatore professionale, fisioterapista, logopedista, podologo, ortottista assistente di oftalmologia, tecnico della riabilitazione psichiatrica, terapeuta della neuro e psicomotricità dell'età evolutiva, terapeuta occupazionale;

classi delle lauree in professioni sanitarie tecniche quali: igienista dentale, dietista, tecniche diagnostiche per laboratorio biomedico, tecnico audioprotesista, tecnico audiometrista, tecnico dell'educazione e della riabilitazione psichiatrica e sociale, tecnico di fisiopatologia cardiocircolatoria e perfusione cardiovascolare, tecnico di neuro e psicomotricità dell'età evolutiva, tecnico di neurofisiopatologia, tecnico ortopedico, tecnico sanitario di laboratorio biomedico, tecnico sanitario di radiologia medica, tecnico sanitario di radiologia medica per immagini e radioterapista, tecnico sanitari dietista;

classe delle lauree in professioni sanitarie della prevenzione quali: assistente sanitario, tecnico della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro.

Vengono inoltre collocati a tale livello le funzioni di: programmatore meccanografico, segretario di direzione con mansioni di concetto.

Terzo Livello Super - addetto al marketing ed ai rapporti con fornitori e enti, addetto all'amministrazione del personale in forma autonoma e completa, segretario unico che svolga, in piena autonomia e sulla scorta di particolari esperienze, mansioni promiscue di concetto e d'ordine, assistente di studio odontoiatrico (ASO) anche con funzioni di coordinamento che svolge le mansioni di cui al profilo professionale come riportato al terzo livello ed in possesso di crediti formativi utili per usufruire delle misure compensative necessarie all'ottenimento dei requisiti per il riconoscimento dell'equivalenza ai diplomi universitari dell'area sanitaria e dei titoli del pregresso ordinamento così come previsti dall'accordo conferenza Stato-Regioni del 16 dicembre 2004, sulla applicazione dell'art. 4 comma 2 della L. 42/99. Mansioni riconducibili o similari all'area della riabilitazione, di laboratorio e sanitarie in genere, svolte in forza di titoli di studio precedenti alla normativa prevista dalla L. 42/99. Massofisioterapista con i requisiti professionali precedenti alla riforma dei percorsi universitari prevista dalla L. 42/99. Educatore professionale con i requisiti professionali precedenti alla riforma dei percorsi universitari prevista dalla L. 42/99.

Terzo Livello - assistente di studio odontoiatrico (ASO) che svolge le mansioni previste dallo specifico profilo professionale di cui al protocollo di intesa del 9 gennaio 2001 come di seguito riportato: l'assistente di studio odontoiatrico mette in atto le linee organizzative dell'andamento generale dello studio dettate dall'esercente legale l'odontoiatria e coadiuva lo stesso nell'attività lavorativa. Le sue mansioni sono svolte in stretta dipendenza dell'esercente legale l'odontoiatria e nessuna operazione può essere compiuta autonomamente. Le funzioni dell'ASO sono le seguenti: ricezione, accoglienza e dimissione dei pazienti; gestione degli appuntamenti; controllo ed aggiornamento dello schedario pazienti; rapporti con fornitori e collaboratori esterni; svolgimento delle quotidiane attività amministrative anche con tecnologia informatica; preparazione dell'area di intervento clinico; assistenza dell'operatore durante l'esecuzione delle prestazioni; manipolazione, preparazione, stoccaggio dei materiali dentali; riordino, pulizia, disinfezione, sterilizzazione, preparazione e manutenzione dello strumentario e delle attrezzature; decontaminazione e disinfezione degli ambienti di lavoro; archiviazione catalogazione del materiale radiografico ed iconografico dei pazienti.

Quarto Livello Super - assistente di studio odontoiatrico (ASO) che svolge mansioni, di cui al profilo professionale sopra riportato per i primi 18 mesi di effettivo lavoro, anche se prestatato con le stesse mansioni presso altre strutture dell'area odontoiatrica; addetti alla accettazione clienti, registrazioni dati, consegna referti clinici; segretari con cumulo di mansioni esclusivamente d'ordine che tengono contatti informativi con la clientela.

Quarto Livello - contabili d'ordine, centralinisti, autisti, addetti di segreteria con mansioni esclusivamente d'ordine, addetti alla compilazione di scritture semplificate di registri e repertori obbligatori, personale ausiliario con funzioni di pulizia, gestione dei rifiuti speciali e magazzino.

Quinto Livello - addetti per il disbrigo di ordinarie ed elementari commissioni presso enti, istituti e uffici sia pubblici che privati, fattorini, uscieri.

Dichiarazione Congiunta - Fatto salvo che per i profili non riportati nel presente titolo si farà riferimento a quanto in materia è previsto dal cnl studi professionali testo unico del 3 maggio 2006, le parti, in relazione alla possibilità di riconoscimento ministeriale e/o regionale di ulteriori profili professionali, si impegnano ad incontrarsi entro 60 giorni dalla pubblicazione del relativo decreto/disposizione per concordarne l'eventuale inserimento nella classificazione come sopra definita.

Le parti, inoltre, al fine di contribuire allo sviluppo professionale del comparto, dichiarano il loro impegno a predisporre specifici progetti di formazione da sottoporre a "Fondoprofessioni".

Le parti, infine, dichiarano che tali progetti saranno considerati quali crediti formativi finalizzati alla crescita e al riconoscimento professionale degli addetti al comparto.

Titolo XXX - Scatti di anzianità

Per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale la struttura lavorativa facente capo alla stessa società) il personale ha diritto a dieci scatti triennali.

La data di riferimento per la maturazione degli scatti è fissata al 1° gennaio 1978.

A decorrere dalla data di stipula del presente protocollo, gli importi degli scatti in cifra fissa sono determinati per ciascun livello di inquadramento nelle seguenti misure:

Quadri	€29,70
I	€25,78
II	€22,83
III Super	€21,95
III	€21,95
IV Super	€20,66
IV	€20,66
V	€20,30

Gli importi relativi agli scatti di anzianità come sopra riportati, non potranno essere assorbiti da precedenti e successivi aumenti di merito, né i futuri aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli scatti maturati o da maturare.

Gli scatti triennali decorreranno dal primo giorno del mese successivo a quello in cui si compie il triennio di anzianità.

In occasione del nuovo scatto, l'importo degli scatti maturati successivamente alla data di entrata in vigore del presente protocollo, saranno ricalcolati in base ai valori indicati nella tabella suesposta.

Nel caso in cui, nel corso del triennio intercorrente tra l'uno e l'altro scatto intervengano passaggi di livello, si applicherà il valore dello scatto del livello acquisito per il numero degli scatti maturati in quel momento.

Titolo XXXI - Trattamento economico

Art. 1. Normale retribuzione - La normale retribuzione del lavoratore è costituita dalle voci sotto indicate alle lettere a), b), c) e d), nonché da tutti gli altri elementi retributivi aventi carattere continuativo ad esclusione dei rimborsi spese, dei compensi per lavoro straordinario e/o supplementare, delle gratificazioni straordinarie o una tantum, e di ogni elemento espressamente escluso dalle parti dal calcolo dei singoli istituti contrattuali ovvero esclusi dall'imponibile contributivo di legge.

- a) paga base tabellare conglobata di cui ai successivi articoli 3, 4, 5 e 6;
- b) eventuali scatti di anzianità di cui al precedente Titolo XXX;
- c) eventuali assegni *ad personam*;
- d) eventuali superminimi.

Art. 2. Frazionamento della retribuzione - La quota giornaliera della retribuzione ed il computo dell'indennità sostitutiva delle ferie, si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 26 (ventisei), fatto salvo quanto previsto all'art. 115 del Titolo XXIV (Malattia e infortunio).

La quota oraria della retribuzione si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 168 (centosessantotto).

Le frazioni di anno saranno computate, a tutti gli effetti contrattuali per dodicesimi, computandosi come mese intero le frazioni di mese pari o superiori a quindici giorni.

Art. 3. Conglobamento dell'indennità di contingenza e dell'elemento distinto della retribuzione - Le parti, in coerenza con quanto dichiarato in premessa al presente protocollo, concordano che la retribuzione minima tabellare di cui alla lett. a) del precedente art. 1 congloberà anche quanto maturato a titolo di contingenza fino alla data del 1° gennaio 1990, comprensiva dell'elemento distinto della retribuzione derivante dall'accordo interconfederale del 31 luglio 1992.

Al riguardo e per opportunità, vengono riportati, per ogni livello della classificazione, i valori economici relativi all'operazione di conglobamento.

Livello	Indennità di contingenza al 1° gennaio 1990 comprensiva dell'elemento distinto della retribuzione	
	(£)	(€)
Quadri Fascia A B C D	1.046.308	540,37
I	1.040.778	537,52
II	1.031.140	532,54
III Super	1.022.162	527,90
III	1.022.162	527,90
IV Super	1.015.026	524,22
IV	1.015.026	524,22
V	1.010.045	517,51

Art. 4. Elemento contrattuale di comparto - Viene definito un elemento contrattuale qualificante di comparto, unico in valore assoluto per ogni livello e per tutto il territorio nazionale, di €70,00.

Conseguentemente nei confronti del personale assunto successivamente alla data di stipula del presente protocollo verrà applicata la paga base conglobata, quali minimi tabellari corrispondenti agli otto livelli della classificazione generale, così come di seguito riportati (valori riportati in euro validi dal 1° gennaio 2008).

Art. 5. Minimi tabellari

Livello	Paga base +	Elemento contrattuale	Indennità	Totale
QUADRI Fascia A	1.767,69	70,00	129,11	1.966,80
Fascia B	1.767,69	70,00	129,11	1.966,80
Fascia C	1.767,69	70,00	64,56	1.902,25
Fascia D	1.767,69	70,00		1.837,69
I	1.564,34	70,00		1.634,34
II	1.362,58	70,00		1.432,58
III Super	1.263,93	70,00		1.333,93
III	1.252,82	70,00		1.322,82
IV Super	1.215,00	70,00		1.285,00
IV	1.169,39	70,00		1.239,39
V	1.090,54	70,00		1.160,54

Apprendisti con livello finale: 2 - 3Super - 3 max 48 mesi	Prima metà del periodo 2 (due) livelli inferiori a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato.
Apprendisti con livello finale: 4Super - max 36 mesi	Seconda metà del periodo 1 (uno) livello inferiore a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato
Apprendisti 4° - max 36 mesi	Intero periodo 1 (uno) livello inferiore a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui si è svolto l'apprendistato

Art. 6. Terzo elemento provinciale - Il terzo elemento provinciale è di €2,65. Nelle province sotto elencate il terzo elemento provinciale è sostituito con i valori come di seguito indicati:

Valore economico in €	Province
4,13	Vercelli - Biella
4,38	Ravenna
5,16	Venezia - Udine - Siena
5,68	Catania
6,19	Novara - Belluno - Vicenza
6,45	Parma - Reggio Emilia
6,71	Torino - Piacenza
7,23	Firenze ¹ - Prato
7,74	Como - Lecco - Varese - Padova - Trento - Ferrara ² - Modena
8,77	Brescia
9,30	Treviso
10,32	Palermo - Bergamo
11,36	Milano - Monza/Brianza - Lodi
13,42	Verona ³

¹ FIRENZE - Per i soli III Livello Super e III Livello il valore economico è di €9,03.

² FERRARA - Per gli Apprendisti prima metà del periodo il valore economico è di €4,64. Per la seconda metà è di €5,81.

³ VERONA - Per il IV Livello Super e IV livello il valore economico è di €9,79. Per il Livello V il valore economico è di €7,74.

Titolo XXXII - Mensilità supplementari

Art. 1. Tredicesima mensilità - In coincidenza con la vigilia di Natale di ogni anno i datori di lavoro dovranno corrispondere al personale dipendente un importo pari a una mensilità della retribuzione in atto, esclusi gli assegni familiari.

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestati presso la struttura lavorativa, così come previsto dall'art. 126 del ccnl studi professionali testo unico del 3 maggio 2006.

Dall'ammontare della tredicesima mensilità saranno detratti i ratei relativi ai periodi in cui non sia stata corrisposta dal datore di lavoro la retribuzione per una delle cause previste dal ccnl sopra richiamato.

Per i periodi di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio di cui al precedente Titolo XXV la lavoratrice ha diritto a percepire dal datore di lavoro la tredicesima mensilità limitatamente alla aliquota corrispondente al 20% (venti per cento) della retribuzione.

Art. 2. Quattordicesima mensilità - In coincidenza con il periodo delle ferie e comunque non oltre il 30 giugno di ogni anno verrà corrisposto a tutti i lavoratori un importo pari a una mensilità della retribuzione globale di fatto in atto allo stesso 30 giugno.

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno e in tutti gli altri casi valgono le disposizioni del precedente articolo.

Non hanno diritto alla quattordicesima mensilità tutti i lavoratori che alla data di entrata in vigore del presente protocollo aggiuntivo già percepiscono mensilità di retribuzione oltre la tredicesima, di importo almeno pari a quello della quattordicesima mensilità di cui sopra; ove la parte di mensilità eccedente non raggiunga l'intero importo della quattordicesima, i lavoratori hanno diritto alla differenza tra l'ammontare della quattordicesima e l'importo in atto percepito.

Non sono assorbibili nella quattordicesima mensilità le gratifiche, le indennità, i premi e i superminimi erogati a titolo di merito individuale o collettivo.

NORME TRANSITORIE VALIDE PER I LABORATORI DI PATOLOGIA CLINICA E PER GLI STUDI E LE STRUTTURE SANITARIE AMBULATORIALI PRIVATE OPERANTI NEL SETTORE

Premessa

Constatato che in data 27 luglio 2001 l'Anisap ha effettuato la disdetta unilaterale dell'accordo di 2° livello stipulato il 28 luglio 1997 e contemporaneamente anche la disdetta del ccnl del terziario.

Preso atto della comunicazione Anisap del 25 ottobre 2006 circa la formale revoca di adesione alla Confcommercio.

Tenuto conto della richiesta di adesione al ccnl Studi Professionali avanzata da parte dell'Anisap alla Confprofessioni.

Verificato che a seguito delle sopra richiamate disdette e nelle more di tale situazione contrattuale vi sono stati, su tutto il territorio nazionale, comportamenti differenti da parte delle strutture lavorative aderenti a FederAnisap.

Considerata l'esigenza di dare certezza agli addetti del comparto professionale sul versante dell'applicazione contrattuale di riferimento ed in particolare nei confronti dei lavoratori sul versante del potere di acquisto della loro retribuzione.

Tutto ciò premesso le parti, in via transitoria, per tutto il periodo di carenza contrattuale, hanno convenuto su quanto di seguito definito:

1) *Laboratori di patologia clinica e studi e strutture sanitarie ambulatoriali private che hanno erogato gli aumenti derivanti dalla prosecuzione dell'applicazione del ccnl del terziario*

Nel caso di studi e di strutture sanitarie che hanno praticato tale comportamento ridefiniranno la composizione degli elementi fissi della retribuzione lorda, così come riportata al Titolo XXXI, art. 5 "Minimi tabellari", evidenziando la eccedenza di importi che risulteranno in una voce distinta della retribuzione denominata ENAC "Elemento nazionale allineamento contrattuale" non assorbibile e non provvederanno ad erogare arretrati, sempre che siano stati erogati tutti gli aumenti contrattuali alle decorrenze previsti dal ccnl del terziario.

L'elemento nazionale di allineamento contrattuale sopra indicato, viene determinato dall'eccedenza derivante dalla differenza della paga base conglobata stabilita nei precedenti ccnl del terziario sottoscritti da Confcommercio da quella stabilita dal ccnl studi professionali testo unico del 3 maggio 2006 sottoscritto da Confprofessioni - Confedertecnica - Cipa come risultante dalla tabella che segue:

<i>Livelli</i>	<i>Livelli come da protocollo Anisap</i>	<i>ENAC</i>
QUADRI	FASCIA A	93,67
	FASCIA B	93,67
	FASCIA C	158,22
	FASCIA D	222,78
1	1	109,67

2	2	143,56
3S	3super	85,91
3	3	97,08
4S	4super	10,68
4	4	56,29
5	5	58,38

Eventuali differenze retributive positive saranno trasformate in superminimo individuale.

2) Laboratori di patologia clinica e studi e strutture sanitarie ambulatoriali private che hanno erogato gli aumenti previsti dall'applicazione del ccnl studi professionali

Nel caso di studi e di strutture sanitarie che hanno praticato tale comportamento ridefiniranno la composizione degli elementi fissi della retribuzione lorda, così come riportata al Titolo XXXI, art. 5 "Minimi tabellari", evidenziando la eccedenza di importi che risulteranno in una voce distinta della retribuzione denominata ENAC "Elemento nazionale allineamento contrattuale" non assorbibile e non provvederanno ad erogare arretrati, sempre che siano stati erogati tutti gli aumenti contrattuali alle decorrenze previsti dal ccnl studi professionali.

Pertanto l'elemento nazionale di allineamento contrattuale (ENAC) viene determinato dall'eccedenza derivante dalla differenza della paga base conglobata stabilita ccnl del terziario in vigore al 27 luglio 2001 da Confcommercio incrementata degli aumenti stabiliti nei precedenti ccnl studi professionali ed il ccnl studi professionali testo unico del 3 maggio 2006 sottoscritto da Confprofessioni - Confedertecnica - Cipa come risultante dalla tabella che segue:

<i>Livelli</i>	<i>Livelli come da protocollo Anisap</i>	<i>ENAC</i>
QUADRI	FASCIA A	0,00
	FASCIA B	0,00
	FASCIA C	0,00
	FASCIA D	77,71
1	1	110,82
2	2	149,26
3S	3super	103,39
3	3	114,56
4S	4super	41,50
4	4	87,11
5	5	92,52

Eventuali differenze retributive positive saranno trasformate in superminimo individuale.

3) Laboratori di patologia clinica e studi e strutture sanitarie ambulatoriali private che non hanno erogato aumenti dalla data del 31 luglio 2001 al 31 dicembre 2007

Nel caso di tale comportamento gli studi e le strutture sanitarie procederanno alla ridefinizione degli elementi fissi della retribuzione lorda con le stesse modalità di cui al punto 1) ed erogheranno un importo una tantum al personale in forza al 31 dicembre 2007 come da tabella che segue, prima di effettuare la riclassificazione del personale in base ai nuovi profili previsti dal presente protocollo:

Q	€3.340,00
1	€3.000,00
2	€2.600,00
3	€2.220,00
4	€1.920,00
5	€1.740,00
6	€1.570,00
7	€1.340,00

Tali importi, a partire dal periodo di paga in corso al 1° marzo 2008, saranno erogati in dodicesimi per i successivi mesi fino ad esaurimento. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro i dodicesimi restanti saranno erogati in una unica soluzione con le competenze finali.

Gli importi di cui sopra, saranno opportunamente proporzionati:

1. per i lavoratori a part time che dovessero svolgere un orario di lavoro inferiore alle 40 ore settimanali;

2. in relazione al periodo di occupazione presso l'attuale datore di lavoro per il periodo intercorrente dal 31 luglio 2001 al 31 dicembre 2007.

Dichiarazione a verbale - Considerate le caratteristiche innovative del presente protocollo è necessaria la diffusione, mediante consegna obbligatoria a tutto il personale dipendente destinatario, al pari delle aziende datrici di lavoro, del presente testo, coordinato ed integrato con il testo unico del ccnl per i dipendenti di studi professionali del 3 maggio 2006.

Il presente protocollo aggiuntivo deve ritenersi parte integrante del ccnl degli studi professionali scaduto il 30 settembre 2007 ed in fase di rinnovo.

Conseguentemente le parti si danno reciproco atto che la esatta applicazione del presente protocollo aggiuntivo al ccnl degli studi professionali, costituirà base certa per la certificazione dei costi del personale ai fini degli accreditamenti al servizio sanitario nazionale e regionale.