

FORMULARIO

CIMOP

CONFEDERAZIONE ITALIANA
MEDICI OSPEDALITA' PRIVATA
Segreteria Nazionale



per la RAPPRESENTANZA SINDACALE MEDICA

*i modelli delle lettere di richieste,
impugnazioni, contestazioni, utili
ai RSM per la tutela dei medici
sui luoghi di lavoro*

avvocato **Mario Berruti**,
consulente legale CIMOP

a cura di Cimop

CIMOP

CONFEDERAZIONE ITALIANA MEDICI OSPEDALITA' PRIVATA
Segreteria Nazionale



IL FORMULARIO

per la Rappresentanza Sindacale Medica Cimop

modelli
di lettere, richieste, contestazioni e impugnazioni
utili al rappresentante sindacale medico
per la gestione del contenzioso e la difesa dei diritti dei medici

avvocato Mario Berruti
consulente legale Cimop

a cura di Cimop
luglio 2020

Sommario

Presentazione.....	5
I provvedimenti disciplinari.....	7
Il licenziamento verbale	8
Lettera di contestazione del licenziamento scritto	9
Lettera di conferma impugnazione del licenziamento	10
Lettera di contestazione del licenziamento per matrimonio	11
Lettera di impugnazione delle dimissioni intervenute nel periodo di interdizione.....	12
Lettera di contestazione del licenziamento per maternità.....	13
Lettera di impugnazione delle dimissioni in maternità	14
Lettera di contestazione del licenziamento nell'ambito di una procedura collettiva.....	15
Recesso anticipato dal contratto a termine.....	16
Recesso a seguito di un contratto a termine illegittimo	17
Lettera di contestazione del trasferimento.....	18
Lettera di contestazione di modifica <i>in pejus</i> delle mansioni.....	19
Lettera di impugnazione delle rinunce o delle transazioni.....	20
Lettera interruttiva della prescrizione.....	21
I contratti collettivi e la clausola di ultrattività.....	22
Comunicazione di permesso sindacale	23
Richiesta di Assemblea sindacale.....	24
Proclamazione dello sciopero.....	25
Richiesta di incontro (c.d. prima fase)	25
Richiesta tentativo di conciliazione (c.d. seconda fase).....	27
Proclamazione dello sciopero.....	29

Presentazione

Nella mia esperienza sindacale mi sono sempre impegnata a formare e informare i colleghi, rappresentanti sindacali e non, sui loro diritti e sulle possibili rivendicazioni. Spesso durante le trattative sindacali aziendali ci si sentiva dire: “la legge dice”. E sì, la “legge dice..”, ma che cosa diceva veramente la legge? Noi medici non lo sapevamo! Così nel 2000, allora ero segretario provinciale Cimop di Brescia, ho attivato una convenzione con lo studio legale Berruti e ho dato la possibilità a tutti i rappresentanti sindacali di ricevere, in tempi quasi reali, le consulenze legali che hanno permesso loro di affrontare situazioni molto complesse.

Nel 2009 sono stata eletta Segretario della sezione regionale Cimop in Lombardia e ho esteso questa preziosa collaborazione con lo studio Berruti, a tutti i rappresentanti delle aziende sanitarie private lombarde. Mi sono però resa conto che i rappresentanti avevano bisogno di uno strumento diverso, qualcosa che potesse essere di facile e immediata consultazione, ma allo stesso tempo doveva essere la base della formazione dei medici che intraprendevano l'esperienza di rappresentanti sindacali Cimop. Così, nel 2011, ho dato mandato allo studio Berruti di raccogliere in un manuale tutte le normative che allora governavano il diritto del lavoro. Il lavoro che dovette fare all'epoca l'avv. Berruti fu soprattutto quello di confrontarsi con me al fine di rettificare, cambiare, semplificare, fare degli esempi, costruire modelli di lettere e impugnazioni utili all'attività sindacale.

È nato così, nella sezione Cimop Lombardia, il primo manuale che, volutamente, fu confezionato in una dimensione tale da poter essere inserito nella tasca dei nostri camici. Era l'ottobre 2011, ed era intitolato: “Manuale del Rappresentante Sindacale Medico”.

A seguito dell'entrata in vigore della legge n. 92 del 2012 (meglio conosciuta come “Riforma Fornero”), Cimop Nazionale diede incarico all'avv. Berruti di scrivere un nuovo manuale, che tenesse conto della “rivoluzione”, soprattutto in ordine alla normativa sui licenziamenti, che era stata introdotta dalla promulgazione della legge Fornero. Ed è così che nel settembre 2012, a soli due mesi dalla riforma, venne stampato il nuovo Manuale a cura, appunto, della Segreteria Nazionale.

Siamo arrivati a gennaio 2016. A coronamento del mio ventennale servizio nella Cimop, svolto a favore dei medici, sono stata eletta segretario nazionale. Ho quindi trasferito la mia esperienza sindacale provinciale e regionale anche a livello nazionale. Così è stata attivata una collaborazione tra lo studio Berruti e la Segreteria Nazionale, estesa anche a tutti i segretari

regionali e provinciali che operano sul territorio. È stato anche definito un accordo con gli studi legali già presenti sul territorio, finalizzato a coordinare, attraverso lo studio Berruti, tutte le attività, svolte in periferia, con quella della Segreteria Nazionale. Contemporaneamente alle diverse fasi di rinnovamento dei vertici Cimop, il governo legiferava e i diritti dei lavoratori venivano modificati, e largamente. Gli otto decreti legislativi approvati nel corso del 2015, che hanno completato la riforma del lavoro (cd. Jobs Act), hanno cambiato profondamente il diritto del lavoro in Italia, riformando un sistema che, per certi aspetti, era stabile da decenni. Il Manuale necessitava di una nuova revisione, la terza, che è stata pubblicata nel mese di novembre 2016, a cura della Segreteria Nazionale Cimop, e ovviamente con il contributo dello studio Berruti, allargato all'avvocato Fabrizio Ruggieri di Roma.

Il 16 giugno 2020, Cimop ha sottoscritto un'ipotesi di intesa del nuovo ccnl, che ha profondamente modificato il Ccnl del 2005. Concepito in modo che fosse più aderente alla normativa sanitaria applicata per il Ccnl dei medici della sanità pubblica, necessitava ovviamente di una revisione dei testi scritti per la formazione dei rappresentanti sindacali.

Cimop ha ritenuto però di innovare la classica versione del manuale, dando vita ad una nuova opera, un commentario al Nuovo Ccnl, da redigere in collaborazione tra i consulenti legali delle Organizzazioni sindacali, dei medici e delle strutture sanitarie. Uno strumento indipendente, una interpretazione "autentica" da parte di chi quel nuovo Ccnl ha contribuito a scrivere. Questa innovativa opera sarà pronta per il mese di ottobre 2020 e sarà presentata in apposito evento tra novembre e dicembre 2020.

Accanto al commentario del nuovo ccnl, Cimop ha sentito l'esigenza di revisionare la terza edizione del manuale del rappresentante sindacale, eliminando tutti i riferimenti al vecchio Ccnl, e mantenendo le formule utili al rappresentante sindacale nello svolgimento della sua attività.

Nasce così il "Formulario per il Rappresentante Sindacale Medico", edito da Cimop e redatto dall'avv. Mario Berruti, i cui contenuti sono di immediata consultazione ed utilizzo. Nel Formulario troverete una introduzione all'argomento trattato e tutti i modelli da utilizzare nei vari casi di necessità. Quest'opera sarà pubblicata sul sito e sarà disponibile solo per i nostri associati.

Buona lettura!!!!

dottoressa Carmela De Rango
Segretario Nazionale di CIMOP

I provvedimenti disciplinari

Nel caso il medico, assistito dal proprio Rappresentante Sindacale, intenda impugnare il provvedimento disciplinare non avanti l'Autorità giudiziaria, ma ricorrendo al Collegio di Conciliazione ed Arbitrato, previsto dal 6° comma dell'art. 7 L. 300/70 (Statuto dei Lavoratori), deve inviare una richiesta alla Direzione Territoriale del Lavoro, competente per territorio, e all'azienda.

Art. 7, sesto comma, L. 300/70.

Salvo analoghe procedure previste dai contratti collettivi di lavoro e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'ufficio del lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.

Alla Direzione Territoriale del Lavoro di --

Racc.A.R. o PEC

All'azienda

Racc.A.R. o PEC

Il sottoscritto, residente in,
via, contesta ed impugna, ai sensi dell'art. 7
Legge 300/70, il provvedimento disciplinare adottato con
lettera pervenuta il e chiede la costituzione del Col-
legio di conciliazione ed arbitrato.

Nomina quale proprio rappresentante in seno al Collegio il
dott.

Avverte che, ai sensi dell'art. 7 citato, il provvedimento di-
sciplinare comminato rimane sospeso fino alla pronuncia del
Collegio.

Data

firma del medico

Il licenziamento verbale

Nel caso, peraltro raro, l'azienda comunichi al medico il licenziamento soltanto verbalmente, ossia senza la spedizione di una comunicazione scritta, inviata tramite raccomandata o pec, si parla di "Licenziamento verbale", che la legge considera nullo.

Pur non essendo necessaria la formale impugnazione del licenziamento verbale, si ritiene utile inviare comunque la lettera di contestazione, anche per mettere in mora il datore di lavoro, ai fini della maturazione della retribuzione, ed evidenziare la volontà di ripresa del servizio. Questo il modello di lettera da inviare:

Spett.le azienda

Racc.A.R. o PEC

Oggetto: impugnazione del licenziamento

Il sottoscritto, residente in,
via, contesta ed impugna il licenziamento comunicato verbalmente dal sig. in data, alle ore ..., e alla presenza di testimoni.
La presente vale anche quale offerta di prestazione.
Data

firma del medico

È opportuno osservare che l'art. 18, comma 10, della L. 300/70 prevede quanto segue:

Nell'ipotesi di revoca del licenziamento, purché effettuata entro il termine di quindici giorni dalla comunicazione al datore di lavoro dell'impugnazione del medesimo, il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, con diritto del lavoratore alla retribuzione maturata nel periodo precedente alla revoca, e non trovano applicazione i regimi sanzionatori previsti dal presente articolo.

Per cui può essere che il datore di lavoro revochi il licenziamento, ripristini il rapporto, come se lo stesso non sia mai stato interrotto. In tal caso il medico ha l'obbligo di rientrare in servizio, perché, in caso contrario, viene considerato dimissionario.

Lettera di contestazione del licenziamento scritto

Il licenziamento può essere comunicato per ragioni economiche (crisi dell'azienda), per soppressione del posto, per mancanza di lavoro: in tal caso si applica l'art. 2118 cod. civ., e ciò comporta il diritto al riconoscimento al medico del periodo di preavviso o della relativa indennità sostitutiva.

Il licenziamento può essere determinato da una giusta causa (art. 2119 cod. civ.), il che avviene quando il rapporto di lavoro viene interrotto in tronco, a seguito di un comportamento del medico che non consente la prosecuzione del rapporto di lavoro neppure in via temporanea.

Si è in presenza di un licenziamento per giusta causa quando viene meno il vincolo di fiducia tra datore e lavoratore.

Si deve impugnare anche il licenziamento per superamento del periodo di comporto, ossia quando la malattia, anche per sommatoria, supera il periodo massimo di conservazione del posto di lavoro, secondo il metodo di calcolo previsto nel contratto collettivo.

Il licenziamento deve essere impugnato entro 60 giorni dalla ricezione della sua comunicazione, a pena di decadenza.

La formula della lettera di impugnazione è uguale per tutti i tipi di licenziamento:

Spett.le azienda

Racc.A.R. o PEC

Oggetto: impugnazione licenziamento

Il sottoscritto, residente in,
via, dipendente di codesta azienda con il ruolo di, contesta ed impugna il licenziamento comunicato con lettera, pervenuta il,
a tutti e per tutti gli effetti di legge e di contratto collettivo.
Data

firma del medico

Lettera di conferma di impugnazione del licenziamento

In caso di pagamento delle competenze di fine rapporto
successivo alla impugnazione

Una volta impugnato il licenziamento, nel caso l'azienda provveda a pagare le competenze di fine rapporto (i ratei di ferie, di tredicesima e il trattamento di fine rapporto), è bene inviare una lettera con la quale il medico ribadisce la volontà di contestare il provvedimento espulsivo, nonostante abbia accettato le competenze di fine rapporto.

Non è in effetti strettamente necessario, è uno scrupolo, ma che è bene attuare.

Spett.le azienda

Racc. A.R. o PEC

Il sottoscritto, residente in,
via, dipendente di codesta azienda, licenziato
con lettera in data, licenziamento ritualmente im-
pugnato con lettera, dichiara che, con il ricevi-
mento delle competenze di fine rapporto, e dei documenti
di lavoro, non ha inteso in alcun modo rinunciare alla conte-
stazione del licenziamento, che con la presente conferma e
ribadisce, e per la quale procederà giudizialmente.

Data

firma del medico

Lettera di contestazione del licenziamento per matrimonio

Il licenziamento comminato ad una lavoratrice, che ha contratto matrimonio, è nullo.

La presunzione (assoluta) che il licenziamento sia stato comunicato in violazione della legge opera dal giorno in cui sono state chieste le pubblicazioni di matrimonio (da comprovare con apposita certificazione dell'ufficio comunale competente), fino ad un anno dopo la sua celebrazione.

Trattandosi di "presunzione assoluta", la conoscenza che il datore di lavoro abbia avuto o meno del fatto è del tutto irrilevante: si tratta pertanto di una "condizione" di divieto di licenziamento di natura oggettiva.

Il licenziamento deve essere impugnato entro 60 giorni dalla ricezione della sua comunicazione, a pena di decadenza.

Spett.le azienda

Racc. A.R. o PEC

La sottoscritta, abitante a,
via, contesta ed impugna il licenziamento co-
municatole con lettera, pervenuta il,
perché in violazione dell'art. 35 del D.Lgs. 11 aprile 2006,
n. 198.

Riservandosi di adire l'autorità giudiziaria, dichiara la propria
disponibilità all'immediata ripresa dell'attività lavorativa.

Data

firma della lavoratrice

Lettera di impugnazione delle dimissioni intervenute nel periodo di interdizione

Non è raro il caso che si verifica quando la lavoratrice, sotto la pressione esercitata dal datore di lavoro, comunichi le proprie dimissioni durante il periodo di interdizione (dalla data delle pubblicazioni a un anno dopo quella della celebrazione del matrimonio).

In questo specifico caso il legislatore ha previsto che la lavoratrice, che intenda sposarsi o che si sia sposata, abbia il diritto di impugnare le dimissioni, e quindi di porle nel nulla.

La legge dà pieno valore alla volontà della lavoratrice di interrompere il rapporto di lavoro soltanto nel caso in cui le dimissioni siano state confermate, entro un mese, avanti la Direzione Territoriale del Lavoro. In mancanza di tale formale conferma avanti quel particolare pubblico ufficiale, le dimissioni sono nulle.

Naturalmente la nullità va fatta valere, per cui si rende necessario inviare una lettera raccomandata o una pec all'azienda.

Spett.le azienda

Racc. A.R. o PEC

La sottoscritta, abitante a,
via, alle dipendenze di codesta azienda, im-
pugna, ai sensi dell'art. 35 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n.
198, le dimissioni comunicate a codesta azienda in data
....., che pertanto devono intendersi nulle a tutti gli
effetti.

Chiede che le venga corrisposta la retribuzione maturata
dal giorno delle dimissioni, e dichiara la propria disponibilità
all'immediata ripresa dell'attività lavorativa.

Data

firma della lavoratrice

Lettera di contestazione del licenziamento per maternità

La legge che tutela la lavoratrice madre è il D.Lgs. 151/01, che ha riunito e riorganizzato tutta la materia delle leggi a tutela della lavoratrice madre in un unico testo legislativo.

Per quanto riguarda la tutela avverso i licenziamenti, la legge prevede che la lavoratrice madre non possa essere licenziata dall'inizio del periodo di gestazione (concepimento) fino a che il bambino non abbia compiuto un anno di età.

L'art. 54, 2° co., del D.Lgs 151/01 prevede, infatti, che *“il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza”*. Ciò significa che l'eventuale buona fede del datore di lavoro, che al momento del licenziamento ignorava lo stato di gravidanza della propria dipendente, è del tutto irrilevante.

Ancora una volta, il divieto di licenziamento è di natura oggettiva.

Il licenziamento deve essere impugnato entro 60 giorni dalla ricezione della sua comunicazione, a pena di decadenza.

Spett.le azienda

Racc. A.R. o PEC

La sottoscritta, abitante a,
via, alle dipendenze di codesta azienda,
contesta ed impugna il licenziamento comunicato con lettera, pervenuta il, perché in violazione dell'art. 54 del D.Lgs. 151/2001.

Riservandosi di adire l'autorità giudiziaria, dichiara la propria disponibilità all'immediata ripresa dell'attività lavorativa, compatibilmente con lo stato di gravidanza in atto.

Data

firma della lavoratrice

Lettera di impugnazione delle dimissioni in periodo di maternità

Correlativamente a quanto già abbiamo visto per le dimissioni date dalla lavoratrice in periodo di matrimonio, sono nulle anche le dimissioni date dalla lavoratrice durante il periodo di interdizione per maternità. Nel caso della maternità si applica il comma 16 dell'art. 4 della legge 92/2012 (legge Fornero), che ha modificato le disposizioni del Testo Unico del 2001, ed ha così disposto:

La risoluzione consensuale del rapporto o la richiesta di dimissioni presentate dalla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza, e dalla lavoratrice o dal lavoratore durante i primi tre anni di vita del bambino o nei primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento, o, in caso di adozione internazionale, nei primi tre anni decorrenti dalle comunicazioni di cui all'articolo 54, comma 9, devono essere convalidate dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali competente per territorio. A detta convalida è sospensivamente condizionata l'efficacia della risoluzione del rapporto di lavoro.

La formula per invalidare le dimissioni, se già non convalidate come sopra, è la seguente:

Spett.le azienda

Racc. A.R. o PEC

La sottoscritta, abitante a,
via, impugna, ai sensi del D.Lgs. 151/2001,
come modificato dall'art. 4 della L. 92/2012, le dimissioni
comunicate a codesta azienda in data, che per-
tanto devono intendersi nulle a tutti gli effetti.

Chiede che le venga corrisposta la retribuzione maturata
dal giorno delle dimissioni, e dichiara la propria disponibilità
all'immediata ripresa dell'attività lavorativa, compatibilmen-
te con lo stato di gravidanza in atto.

Data

firma della lavoratrice

Lettera di contestazione del licenziamento nell'ambito di una procedura collettiva

La materia è regolamentata dalla L. 223/91. Al fine di poter qualificare un licenziamento come collettivo non è sufficiente che esso concerna una pluralità di dipendenti, ma è altresì necessario che esso sia stato imposto da una trasformazione o da un reale e comprovato ridimensionamento strutturale dell'impresa.

Si tratta di procedure che normalmente vengono gestite dalle Organizzazioni Sindacali.

Se il medico ritiene che con tale licenziamento il datore di lavoro non abbia rispettato nei suoi confronti i tre criteri di scelta imposti dalla legge (la posizione del lavoratore nell'ambito delle esigenze tecniche e organizzative, l'anzianità di servizio, i carichi di famiglia), è possibile impugnare la risoluzione del rapporto di lavoro.

Il licenziamento deve essere impugnato entro 60 giorni dalla ricezione della sua comunicazione.

Spett.le azienda

Racc. A.R. o PEC

Il sottoscritto, abitante in, via, contesta ed impugna il licenziamento comunicato con lettera pervenuta il, in quanto in violazione della normativa vigente in materia di licenziamenti collettivi per riduzione di personale.

Riservandosi di adire l'autorità giudiziaria, dichiara la propria disponibilità all'immediata ripresa dell'attività lavorativa.

Data

firma del medico

Recesso anticipato dal contratto a termine

Il contratto a tempo indeterminato non prevede una scadenza del medesimo, e può essere risolto soltanto nei casi previsti dalla legge (ad esempio, licenziamento per giustificato motivo, per sopravvenuta inidoneità, per superamento del periodo di comporto, per giusta causa).

Al contrario il contratto a termine ha un inizio e una fine, stabiliti nella lettera di assunzione.

Il datore di lavoro (ma anche il lavoratore) non può risolvere il contratto prima della scadenza pattuita, salvo il caso della giusta causa, pena l'obbligo di pagare al dipendente tutte le retribuzioni maturande fino alla scadenza naturale del contratto.

In tal caso è bene inviare una formale lettera di richiesta economica:

Spett.le azienda

Racc. A.R. o PEC

Oggetto: impugnazione recesso anticipato e richiesta pagamento stipendi

Il sottoscritto, residente in,
via, contesta ed impugna il recesso anticipato dal rapporto di lavoro, ossia prima della scadenza del termine contrattualmente previsto.

La presente vale anche quale offerta di prestazione.

In ogni caso il sottoscritto chiede il pagamento di tutte le retribuzioni fino alla scadenza naturale inizialmente prevista.

Data

firma del medico

È evidente che se il datore di lavoro ha interrotto il rapporto motivandolo con una giusta causa, vale la formula di impugnazione del licenziamento che abbiamo visto in precedenza.

Recesso a seguito di un contratto a termine illegittimo

Nel caso in cui il datore di lavoro abbia risolto il contratto alla naturale scadenza del termine previsto, ma il medico ritiene che quel contratto a termine fosse illegittimo, perché stipulato in violazione della normativa in materia, egli dovrà impugnare il recesso (il termine corretto, in tal caso, è appunto “recesso”, e non licenziamento).

La cessazione del rapporto, pur non essendo qualificabile come licenziamento, soggiace comunque alla regola generale che prevede l'obbligo dell'impugnazione dell'interruzione del rapporto di lavoro. Tuttavia, nel caso di contratto a tempo determinato, il termine è di 120 giorni dalla cessazione del rapporto, e non quindi il termine ordinario di 60 giorni.

Spett.le azienda

Racc. A.R. o PEC

Oggetto: impugnazione recesso

Il sottoscritto, residente in,
via, contesta ed impugna il recesso dal rapporto di lavoro per scadenza del termine, avvenuto in data, per illegittimità del relativo contratto, stipulato in palese violazione della normativa in materia di contratti a tempo determinato.

Data

firma del medico

Lettera di contestazione del trasferimento

Viene definito “trasferimento” la variazione del luogo di svolgimento della prestazione, che viene comunicata in maniera unilaterale da parte del datore di lavoro, senza il consenso del lavoratore, e con atto potenzialmente definitivo.

Il comma 8 dell’art. 2103 cod. civ., tuttavia, prevede che *“Il lavoratore non può essere trasferito da un’unità produttiva ad un’altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive”*.

È pertanto onere del datore di lavoro fornire la prova della necessità di tale trasferimento, e quindi della esistenza di quelle ragioni previste dalla legge. Non solo deve anche dare prova dell’impossibilità di provvedere diversamente.

Nel caso il medico ritenga che tale trasferimento non sia supportato da valide giustificazioni o necessità aziendali, deve impugnare detto trasferimento entro 60 giorni dal ricevimento della sua comunicazione.

Spett.le azienda

Racc. A.R. o PEC

Oggetto: contestazione del trasferimento

Il sottoscritto, abitante in, via, contesta ed impugna il trasferimento disposto da codesta azienda con lettera in data e ricevuta in data, perché in violazione dell’art. 2103 cod.civ., comma 8, e successive modificazioni, nonché delle disposizioni del vigente contratto collettivo.

Invita pertanto codesta azienda a ritirare il provvedimento, e a ripristinare l’originario posto di lavoro, avvertendo che in difetto si vedrà costretto ad adire l’Autorità giudiziaria.

Data

firma del medico

Lettera di contestazione di modifica *in pejus* delle mansioni

Il demansionamento consiste nell'assegnazione al lavoratore di mansioni inferiori rispetto a quelle per cui è stato assunto o addirittura la sottrazione di mansioni precedentemente esercitate.

L'art. 2103 cod.civ. disciplina l'esercizio del cosiddetto *ius variandi*, cioè il potere dell'imprenditore di variare le mansioni rispetto a quelle assegnate e concordate all'atto dell'assunzione.

L'art. 2103 cod. civ. prevede che il lavoratore debba essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia acquisito o a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione e sancisce la nullità di ogni patto contrario.

A determinate condizioni è prevista la possibilità per il datore di lavoro di adibire il dipendente allo svolgimento di mansioni inferiori. Se il medico intende contestare le nuove mansioni assegnate deve inviare la seguente lettera:

Spett.le azienda

Racc. A.R. o PEC

Oggetto: impugnazione della modifica delle mansioni

Il sottoscritto, abitante in, via, dipendente di codesta azienda con mansioni di, e con livello contrattuale, contesta ed impugna la decisione aziendale di modificare le proprie mansioni, in quanto in violazione dell'art. 2103 cod. civ. e delle disposizioni del vigente contratto collettivo.

Invita pertanto codesta azienda a ripristinare le originarie mansioni, avvertendo che, in difetto, si rivolgerà alla magistratura.

Data

firma del medico

Lettera di impugnazione delle rinunce o delle transazioni

Di norma le aziende, all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, sottopongono alla firma del lavoratore una dichiarazione (in genere prestampata) di ricevuta delle spettanze di fine rapporto e di totale rinuncia a successive ed eventuali contestazioni.

Tale dichiarazione non produce effetto alcuno (se non quello di una ricevuta), e il lavoratore può, in ogni caso, proporre azione giudiziaria per l'accertamento dei propri diritti.

La giurisprudenza, infatti, ha chiarito che non è possibile rinunciare ad un credito di cui non si conosce ancora l'esistenza.

È tuttavia buona ed opportuna norma l'invio in ogni caso di una lettera di contestazione, al fine di evitare eccezioni in merito.

Spett.le azienda

Racc. A.R. o PEC

Oggetto: impugnazione dichiarazione

Il sottoscritto, abitante in, via,
già dipendente di codesta azienda, impugna la dichiarazione
resa a codesta azienda in data, ai sensi e per gli
effetti di cui all'art. 2113 cod. civ.

Data

firma del medico

Lettera interruttiva della prescrizione

La prescrizione è il periodo di tempo entro il quale un soggetto deve far valere il proprio diritto. Trascorso detto periodo, in mancanza di azione, il diritto si estingue.

In materia di diritti dei lavoratori il diritto alla qualifica si estingue (cioè appunto si prescrive) in dieci anni, mentre i diritti di carattere economico si prescrivono in cinque anni.

In altre parole se un lavoratore ha maturato un credito, ha tempo cinque anni per chiederne il pagamento.

È quindi opportuno inviare una lettera interruttiva dei termini di prescrizione, anche in costanza di rapporto, perché se si vuol far valere un diritto, l'intero periodo antecedente gli ultimi cinque anni è irrimediabilmente perduto.

Spett.le azienda

Racc. A.R. o PEC

Oggetto: interruzione della prescrizione

Il sottoscritto, abitante in, via, contesta ed impugna le spettanze retributive corrisposte, in quanto non corrispondenti a quanto previsto dalla legge e dal vigente contratto collettivo di categoria, e si riserva di agire avanti l'Autorità giudiziaria.

Questo anche al fine di interrompere il decorso della prescrizione.

Data

firma del medico

I contratti collettivi e la clausola di ultrattività

I contratti collettivi (nazionali, territoriali e anche aziendali) in genere prevedono una scadenza ben determinata: la durata dei contratti collettivi nazionali varia dai tre ai quattro anni.

I contratti territoriali e aziendali possono stabilire scadenze proprie o seguire la scadenza nazionale.

Stante la caratteristica della “determinatezza” della scadenza, raggiunta quella data, e in mancanza di un nuovo contratto collettivo che sostituisca quello precedente, si determina un periodo di vuoto, durante il quale non vi è alcuna normativa di natura contrattuale, con il rischio che alcuni istituti, di natura esclusivamente contrattuale (normativa o economica), vengano improvvisamente meno.

Ciò accade anche quando una organizzazione sindacale (in genere datoriale) comunica formale disdetta di un accordo collettivo: in mancanza di una clausola “protettiva”, una volta giunti alla scadenza il contratto decade e con esso alcuni istituti da quell’accordo regolamentati.

È pertanto necessario aggiungere ad ogni accordo collettivo (di qualunque natura) una clausola che preveda la “permanenza in servizio” del vecchio accordo fino alla stipulazione di quello nuovo: è la clausola che viene detta “di ultrattività”. Ne diamo un esempio.

Il presente accordo sindacale avrà validità.....
(annuale, biennale, triennale) e pertanto scadrà in data
..... (indicare una data precisa).

Il presente accordo si intenderà rinnovato per un uguale periodo se non perverrà all'altra parte formale disdetta, da comunicarsi a mezzo raccomandata a.r., almeno tre mesi prima della scadenza sopra indicata o di quella rinnovatasi. In caso di disdetta, il presente accordo sindacale, o quello rinnovatosi, resterà in vigore a tutti gli effetti fino all'entrata in vigore di un nuovo accordo sindacale.

Comunicazione di permesso sindacale

L'art. 19 della L. 20 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei lavoratori) prevede che in ogni unità produttiva è possibile la costituzione di una rappresentanza sindacale. Il numero dei rappresentanti è generalmente stabilito dalla contrattazione collettiva.

L'art. 23 della L. 300/70 (Statuto dei lavoratori) prevede che

I dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti. ... omissis ...

Il lavoratore che intende esercitare il diritto di cui al primo comma deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima, tramite le rappresentanze sindacali aziendali.

A commento di tale norma è utile osservare che, contrariamente a quanto generalmente si ritiene, il permesso non va “chiesto”, va solo “comunicato”, come peraltro dice la norma stessa.

Vediamo allora la formula:

Spett.le azienda

Racc. A.R. o PEC

Oggetto: permesso sindacale ex art. 23 l. 300/70

Il sottoscritto, dipendente di codesta struttura, informa codesta spettabile Direzione che, nella sua qualità di componente della Rappresentanza sindacale medica, usufruirà di un permesso sindacale retribuito, ex art. 23 L. 300/70 nella giornata del, dalle ore alle ore, per espletare la propria attività di dirigente sindacale della R.S.M.

Data

firma del R.S.M.

Richiesta di Assemblea sindacale

L'art. 20 dello Statuto dei lavoratori prevede le modalità con le quali possono essere chieste le assemblee sindacali del personale. Questo il testo.

I lavoratori hanno diritto di riunirsi, nella unità produttiva in cui prestano la loro opera, fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro, nei limiti di dieci ore annue, per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione. Migliori condizioni possono essere stabilite dalla contrattazione collettiva. Le riunioni - che possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi - sono indette, singolarmente o congiuntamente, dalle rappresentanze sindacali aziendali nell'unità produttiva, con ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro e secondo l'ordine di precedenza delle convocazioni, comunicate al datore di lavoro. Alle riunioni possono partecipare, previo preavviso al datore di lavoro, dirigenti esterni del sindacato che ha costituito la rappresentanza sindacale aziendale.

Spett.le azienda

Racc. A.R. o PEC

Oggetto: Richiesta di assemblea sindacale

La scrivente Organizzazione Sindacale CIMOP richiede di poter usufruire di apposito e idoneo locale presso codesta Struttura per svolgere un'assemblea rivolta a tutto il personale (oppure al personale del reparto).

L'assemblea si terrà il giorno dalle ore . alle ore ...

L'ordine del giorno sarà il seguente:

- 1) _____;
- 2) _____;
- 3) varie ed eventuali.

All'assemblea parteciperà, quale dirigente sindacale esterno, il dott. _____.

Rimanendo in attesa di conferma, si porgono

Distinti saluti.

Il RSM Cimop

Proclamazione dello sciopero

Richiesta di incontro (c.d. prima fase)

La proclamazione di uno sciopero, in uno dei settori ritenuti dalla legge “servizi essenziali”, pone alcuni passaggi di natura procedurale che sono obbligatori.

Ricordiamo che lo sciopero è stato identificato e strutturato dalla stessa prassi sindacale e dalla giurisprudenza come:

Il diritto di sospendere collettivamente l'esecuzione del contratto di lavoro pregiudicando il risultato produttivo aziendale.

In sostanza lo sciopero ha il preciso scopo di creare un danno all'impresa per indurla a trattare, a concedere, ad astenersi da determinati comportamenti, ecc. Uno sciopero che non crea danno non ha senso, perché non produce effetto.

Nelle strutture sanitarie, che sono ritenute appunto “servizi essenziali”, il pregiudizio del “risultato produttivo aziendale” coinvolge necessariamente anche i fruitori di quel servizio (i malati bisognosi di cure).

La legge, allora, si è preoccupata di consentire sì l'effettuazione dello sciopero del personale sanitario, ma in modo tale da non arrecare danni gravi, e a volte irreversibili.

Si è allora pensato di “gestire” lo sciopero nelle strutture sanitarie in modo da consentire a queste ultime di strutturarsi, nelle ore di astensione collettiva, in modo da garantire, quanto meno, i “servizi minimi indispensabili”.

Ciò comporta il divieto di uno sciopero improvviso, con poco preavviso.

La legislazione (legge 146/90) ha studiato ed emanato norme che, senza pregiudicare il diritto allo sciopero, costituzionalmente garantito, intendono assicurare all'utenza, appunto, i “servizi minimi indispensabili”, contemperando in tal modo il diritto allo sciopero

del personale sanitario con il diritto alla salute, soprattutto dei più bisognosi di cure

Le fasi della procedura sono due.

Una prima fase è detta di raffreddamento, che ha il fine di porre in essere un tentativo di decompressione del conflitto.

Sarebbe bene anteporre un'assemblea dei medici della singola struttura (quantomeno là dove è possibile, o è ritenuto opportuno) per coinvolgerli in questa scelta, e soprattutto per assicurare la loro partecipazione. Si introduce questa prima fase formalizzando (con una raccomandata AR o a mezzo PEC) una richiesta di incontro alla struttura sanitaria, in modo da incontrare i legali rappresentanti dell'azienda o comunque i vertici amministrativi, ossia coloro che siano provvisti del potere di stringere accordi sindacali aziendali.

Di seguito diamo un modello della lettera di richiesta.

Spett.le Casa di Cura

.....

La RSM Cimop (o CIMOP Nazionale) ha proclamato lo stato di agitazione introduttivo della procedura prevista ai sensi della L. 146/1990 per l'esercizio del diritto di sciopero per i seguenti motivi (descrivere, seppur succintamente, le ragioni dello stato di agitazione). Ai fini della predetta procedura si chiede quindi un urgente incontro con il legale rappresentante dell'Azienda, ovvero altro responsabile con potere di stipulare accordi sindacali aziendali, con espresso avvertimento che, in difetto di adeguato riscontro entro e non oltre 10 giorni dal ricevimento della presente, e comunque in caso di fallimento del tentativo di raffreddamento, sarà chiesta la convocazione dinanzi all'Autorità prefettizia come per legge.

Distinti saluti

Luogo e data

nominativi e
sottoscrizioni dei RSM

Richiesta di esperimento del tentativo di conciliazione (c.d. seconda fase)

Nel caso l'azienda non risponda entro i termini fissati, oppure, tenutosi l'incontro non è stato concordato alcunché, o comunque il conflitto non è stato risolto, occorre richiedere l'esperimento del tentativo di conciliazione (la cosiddetta seconda fase), da effettuarsi a mezzo di raccomandata AR, fax o PEC.

Nel caso lo sciopero interessi una singola azienda, la richiesta va indirizzata:

- all'Azienda
- alla Commissione di Garanzia Sciopero (Roma 00186, P.zza del Gesù 46 - fax 06 94539680, PEC: segreteria@pec.commissionegaranziasciopero.it)
- al Prefetto competente per territorio

Nel caso lo sciopero abbia, invece, carattere Regionale la lettera va inviata al Prefetto del Capoluogo di Regione.

Nel caso lo sciopero abbia carattere Nazionale, la richiesta va inviata al Ministro del Lavoro.

La convocazione deve essere fissata dall'Autorità competente (Prefetto o Ministro) entro 3 giorni dal ricevimento da parte dei destinatari della richiesta inviata dal sindacato: in difetto di convocazione entro quel termine, il tentativo si intende espletato, e l'Organizzazione Sindacale può proclamare lo sciopero.

Nella pagina accanto si fornisce un modello di richiesta.

Nel caso lo sciopero abbia carattere nazionale aggiungere, tra i destinatari, il Ministro del Lavoro.

Spett.le Casa di cura

.....

S.E. Il Sig. Prefetto di

.....

Commissione di Garanzia
dell'attuazione della legge sullo
sciopero nei servizi pubblici essenziali
Piazza del Gesù 46 - 00186 Roma

Oggetto: richiesta di esperimento del tentativo di conciliazione ai fini della proclamazione dello sciopero

La scrivente OS, con lettera del, indirizzata all'azienda (se la vertenza interessa un'azienda, oppure alle organizzazioni sindacali datoriali ARIS e AIOP, se la vertenza è di interesse nazionale), ha proclamato lo stato di agitazione introduttivo della procedura prevista dalla legge 146/1990 per l'esercizio del diritto di sciopero per i seguenti motivi:

.....

È stata poi esperita, senza successo, la prima fase delle procedure prescritte dall'art. 2 della predetta legge, e ciò in data [ovvero: si ritiene superata la prima fase delle procedure prescritte dall'art. 2 della predetta legge perché l'azienda, benché invitata con missiva del non ha ritenuto di accordare il richiesto incontro di raffreddamento del conflitto].

Si chiede pertanto la convocazione dinanzi a S.E. il Sig. Prefetto di [o al Ministro del Lavoro] al fine di esperire il tentativo di conciliazione previsto dalla legge, espressamente riservando le forme di pubblicità consentite.

Con Osservanza.

data

nominativi e sottoscrizioni dei RSM

è opportuno allegare il verbale dell'incontro interno infruttuoso o copia della richiesta rimasta inevasa

Proclamazione dello sciopero

Ove il tentativo di conciliazione sia disertato, o comunque è fallito, è possibile proclamare lo sciopero con un atto che va indirizzato:

- all'Azienda, o alle aziende se lo sciopero è territoriale o nazionale
- alla Commissione di Garanzia
- al Prefetto (nonché all'Assessore regionale alla Sanità per il caso di sciopero di rilevanza regionale)
- al Ministro del Lavoro, se sciopero avente carattere nazionale

Deve essere espressamente indicata l'Organizzazione Sindacale che ha proclamato lo sciopero, le date delle due fasi della procedura di decompressione esperita, i motivi, le modalità e la durata dell'astensione, nonché, se programmate, delle astensioni successive.

Regole

1) Lo sciopero può essere svolto solo dopo un preavviso non inferiore a 10 giorni per ciascuna astensione;

2) L'art. 4, comma 1, (Modalità di effettuazione degli scioperi) del regolamento della Commissione di Garanzia dell'Attuazione della Legge sullo Sciopero nei Servizi Pubblici Essenziali, Settore Servizio Sanitario Nazionale (cui è fatto esplicito rinvio, in mancanza di un accordo nazionale nel Settore della Sanità Privata) prevede che *“Le strutture e le rappresentanze sindacali le quali proclamano azioni di sciopero che coinvolgono i servizi di cui all'art. 2, sono tenute a darne comunicazione alle aziende ed enti interessati con un preavviso non inferiore a 10 giorni precisando, in particolare, la durata dell'astensione dal lavoro. In caso di revoca di uno sciopero indetto in precedenza, le strutture e le rappresentanze sindacali devono darne tempestiva comunicazione alle predette amministrazioni”*.

3) Il comma 3 del medesimo art. 4 prevede inoltre:

“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) le organizzazioni sindacali garantiscono che eventuali scioperi riguardanti singole aree professionali e/o organizzative comunque non compromettano 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 che 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 cui al comma 1°.

Di seguito la formula della lettera di proclamazione dello sciopero:

Spett.le Casa di Cura

.....
La RSM Cimop, esperite le procedure di legge (citare le due procedure: prima e seconda fase, con relative date) ha proclamato uno sciopero di 24 ore nell'intera giornata del giorno [indicare il giorno di sciopero con almeno 10 giorni di anticipo, ovvero, i giorni successivi dei quali il primo non superiore a 24 ore con il medesimo preavviso e i successivi non superiori a 48 ore distanziati 48 ore dal precedente oltre il preavviso], per i seguenti motivi Saranno comunque garantite le prestazioni minime essenziali di cui al Codice di autoregolamentazione applicabile. La presente intende valere ai sensi della L. 146/19990 e dell'art. 62 CCNL.

Distinti saluti

data

nominativi e sottoscrizioni dei RSM