

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
PER I DIPENDENTI DELLE MISERICORDIE E DELLE
ORGANIZZAZIONI OPERANTI NELL'AMBITO SOCIO-
SANITARIO-ASSISTENZIALE-EDUCATIVO
TRIENNIO ECONOMICO-NORMATIVO 2010-2012**

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

FdPr
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

CONTRATTO NAZIONALE DI LAVORO PER IL PERSONALE DIPENDENTE DELLE MISERICORDIE D'ITALIA DEL CCNL 2010-2012

Il giorno 29 dicembre 2014 a Firenze, presso la sede Misericordie d' Italia in Via dello Steccuto , si sono incontrati

- Misericordie d'Italia rappresentata dai Sig.ri Roberto Trucchi, Alberto Corsinovi, Andrea Panelli, Arnaldo Maione.

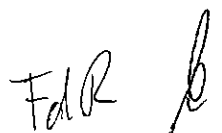
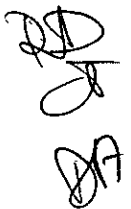
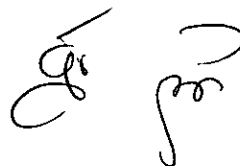
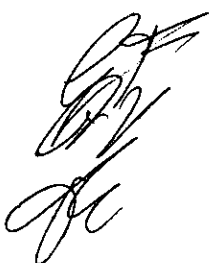
- CGIL FP Nazionale rappresentata da Rossana Dettori, Cecilia Taranto, Denise Amerini, Barbara Celati e Francesca De Rugeris

- CISL FP Nazionale rappresentata da Giovanni Faverin, Daniela Volpato e Marco Bucci

- UIL FPL Nazionale rappresentata da Giovanni Torluccio e Bartolomeo Perna assistiti da Fabrizio Grassi

per stipulare la sottoscrizione definitiva CCNL Misericordie d'Italia 2010-2012.

Le parti, a seguito della approvazione dei rispettivi organismi della preintesa del CCNL 2012-2012 sottoscritta in data 26 giugno 2014, stipulano il presente Contratto.



Titolo I - VALIDITA' ED AMBITO DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Art. 1 - (Ambito di applicazione)

Il presente contratto si applica a tutto il personale dipendente delle Misericordie d'Italia e delle strutture loro collegate quali, ad esempio, case di riposo, ambulatori, servizi funebri e cimiteriali, Imprese Sociali nonché alle Associazioni di volontariato che ne sottoscrivano l'adesione.

Oltre la parte normativa esso disciplina il trattamento economico e deve essere indistintamente applicato a tutto il personale dipendente.

Art. 2 - (Disposizioni generali)

Per quanto non previsto dal presente contratto, o solo parzialmente regolato, si fa espresso riferimento alle norme di legge in vigore per i rapporti di lavoro di diritto privato, nonché allo Statuto dei diritti dei lavoratori, in quanto applicabili.

I lavoratori debbono inoltre osservare le norme regolamentari emanate dall'Organizzazione da cui dipendono purchè non siano in contrasto con il presente contratto e/o con norme di legge.

Art. 3 - (Inscindibilità delle norme contrattuali)

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

Il presente c.c.n.l. costituisce, quindi, l'unico contratto in vigore tra le parti contraenti.

Eventuali difficoltà interpretative possono essere riportate al tavolo negoziale nazionale per l'interpretazione autentica della norma costituito da OO.SS. e dai rappresentanti degli Enti firmatari del presente contratto.

Art. 4 - (Condizioni di miglior favore)

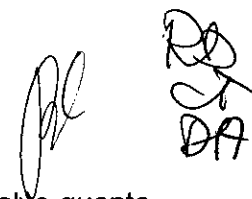

Per i lavoratori in forza alla data di decorrenza del presente CCNL sono fatte salve ad esaurimento e "ad personam" le condizioni fisse e ricorrenti di miglior favore in atto.

A tal fine in sede di confronto a livello di Organizzazione, di cui all'art. 7 verranno definite le necessarie modalità di raccordo tra il trattamento preesistente e quello previsto dal presente CCNL

Art. 5 - (Validità e sfera di applicazione del contratto)

Il presente contratto decorre dal 1° gennaio 2010 e scade il 31 dicembre 2012, fatto salvo quanto previsto dall'art. 42 del presente CCNL.

Le piattaforme per il rinnovo contrattuale saranno presentate tre mesi prima delle scadenze contrattuali per consentire l'apertura delle trattative in tempo utile. Durante tale periodo, e per il mese successivo alla scadenza, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad



azioni dirette. La violazione di tale periodo di raffreddamento comporterà come conseguenza a carico della parte che vi avrà dato causa, l'anticipazione o lo slittamento di tre mesi del termine a partire dal quale decorre l'indennità di vacanza contrattuale.

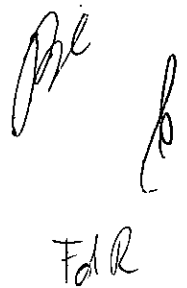
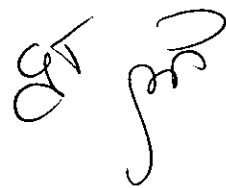
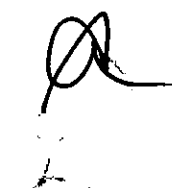
Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalle date di scadenza di cui sopra, ai lavoratori dipendenti ai quali si applica il contratto medesimo sarà corrisposto, a partire dal mese successivo, ovvero dalla data di presentazione della piattaforma, un elemento provvisorio della retribuzione.

Tale elemento, applicato ai minimi contrattuali vigenti sarà pari al 30% del tasso di inflazione programmata, ed al 50% del tasso di inflazione programmata dopo sei mesi di vacanza contrattuale. I suddetti elementi cesseranno di essere erogati dalla decorrenza degli accordi di rinnovo contrattuale e saranno riassorbiti in sede di rinnovo stesso.

Il presente contratto potrà essere disdetta da ciascuna parte contraente almeno tre mesi prima della scadenza mediante lettera raccomandata con avviso di ricevimento.

In caso di disdetta il presente contratto rimane in vigore fino alla stipula del nuovo.

Ove non ne sia data disdetta ai sensi del presente articolo, il presente c.c.n.l. deve intendersi rinnovato per un anno per la rispettiva parte scaduta (retributiva o normativa) e così di anno in anno.



Fol R



Titolo II - RELAZIONI SINDACALI

Art. 6 - (Diritto di informazione e confronto tra le parti)

Le parti si impegnano alla più ampia diffusione di dati e conoscenze che consentano l'utilizzo di strumenti corretti per la definizione e l'applicazione degli accordi di lavoro e per un sempre più responsabile e qualificato ruolo di tutte le componenti contrattuali.

Le sedi di informazione e confronto sono:

A) Livello nazionale - Annualmente, di norma entro l'autunno, su richiesta di una delle parti, le stesse si incontreranno in particolare per:

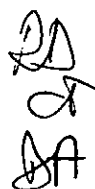
- analizzare l'andamento del settore in relazione all'evoluzione legislativa ed ai bisogni dei cittadini;
- verificare i programmi ed i progetti di sviluppo;
- verificare gli andamenti occupazionali in termini quantitativi e qualitativi;
- valutare lo stato di applicazione del presente c.c.n.l.;
- promuovere iniziative volte anche alla pubblica amministrazione finalizzate a favorire la crescita e la qualificazione dei servizi del settore nonché una sempre più adeguata utilizzazione delle risorse disponibili, con particolare attenzione a quelle rappresentate dal volontariato.

B) Livello territoriale (provinciale e/o regionale) ove esistente - Annualmente, di norma entro l'anno, su richiesta di una delle parti, le stesse si incontreranno in particolare per:

- analizzare l'andamento del settore, ai diversi livelli, con particolare attenzione all'assetto dei servizi ed al dato occupazionale;
- assumere le opportune iniziative presso la pubblica amministrazione affinché, nel rispetto dei reciproci ruoli e competenze, si tenga conto, nei regimi di convenzione, dei costi connessi con l'applicazione del presente c.c.n.l.;
- verificare i programmi ed i progetti di sviluppo;
- assumere le opportune iniziative nei confronti della pubblica amministrazione affinché vengano attivati e/o potenziati i corsi di qualificazione, aggiornamento e riqualificazione professionale per il personale delle realtà interessate dal presente c.c.n.l., nonché definite forme di valorizzazione dell'attività di volontariato.

C) Livello di organizzazione

Ferme restando le competenze proprie delle Organizzazioni, queste garantiranno, ove richiesta, una tempestiva informazione riguardante il personale, l'organizzazione del lavoro ed il funzionamento dei servizi, quanto relativo ai rapporti diretti e/o di convenzione con gli enti pubblici, ai progetti e programmi di sviluppo nonché quant'altro previsto nei singoli punti del presente c.c.n.l.



Art. 7 - (Contrattazione)

1. La contrattazione di cui al presente C.C.N.L. si suddivide in due livelli:

· Nazionale

Decentrata: Regionale, Provinciale o di Organizzazione in alternativa tra loro.

2. Sono titolari della contrattazione di secondo livello le R.S.U., laddove non presenti le R.S.A., e le rappresentanze territoriali delle OO.SS. firmatarie del presente contratto, secondo quanto previsto dal regolamento confederale del marzo 91 e degli accordi 23 luglio 1993 e 23 dicembre 1998; le R.S.U. sono elette con riferimento al regolamento definito in base all'accordo del 23 luglio 1993.

3. Costituiscono oggetto della contrattazione a livello nazionale le seguenti tematiche:

- validità ed ambito di applicazione del contratto;
- relazioni sindacali;
- diritti sindacali;
- attivazione e risoluzione del rapporto di lavoro;
- norme comportamentali e disciplinari;
- ordinamento professionale;
- orario di lavoro;
- permessi, aspettative e congedi;
- formazione professionale;
- trattamento economico.

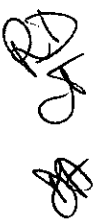
4. In ciascuna organizzazione, le parti stipulano il contratto collettivo decentrato integrativo.

5. In sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa sono regolate le seguenti materie:

i criteri relativi:



FdR



- a. ai sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi e di programmi per l'incremento della produttività e miglioramento della qualità del servizio;
- b. alle metodologie di valutazione basate su indici e standard di valutazione;
- c. alla ripartizione delle eventuali ed ulteriori risorse da destinare al personale;
- d. alla progressione orizzontale del personale.
- e. i programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale per l'adeguamento ai processi di innovazione;

le linee di indirizzo per la garanzia e per il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili;

implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti in conseguenza delle innovazioni tecnologiche, degli assetti organizzativi e della domanda di servizi;

le pari opportunità, per le finalità e con le modalità stabilite dalla legge;

modalità di gestione delle eccedenze di personale secondo la disciplina e nel rispetto della normativa vigente in materia;

f. l'organizzazione del lavoro e le proposte per la sua programmazione ai fini del miglioramento del servizio, in particolare riguardo a: turni lavorativi, orario di lavoro, per le parti di cui all'art.26, e regolamentazione della flessibilità organizzativa.

· ogni altra materia espressamente demandata dal presente Contratto.

6. Le erogazioni economiche collegate agli strumenti di incentivazione di cui ai punti

a) e c) del comma cinque dovranno avere le caratteristiche della non determinabilità a priori e di variabilità e, in quanto incerte nella corresponsione e nell'ammontare, saranno utili per l'applicazione del particolare regime contributivo di cui all'articolo 2 della legge 23 maggio 1997 n. 135 e successive integrazioni.

Elemento di garanzia retributiva (Egr)

Ai fini di assicurare un'effettiva diffusione della contrattazione di secondo livello, qualora, nonostante la presentazione di una piattaforma di secondo livello territoriale ai sensi del presente CCNL, non venga definito un accordo di entro il 31 dicembre 2014, le organizzazioni M.ericordie

operanti nel territorio e rogheranno con la retribuzione del mese di luglio di ogni anno (a partire dal luglio 2015), un Elemento di Garanzia Retributiva (Egr) di 80,00 euro lordi annui.

La somma di cui al paragrafo precedente si intende riferita al tempo pieno e pertanto verrà riproporzionata per i lavoratori a tempo parziale.

In sede di prima applicazione l'Egr compete ai lavoratori in forza al 1° gennaio 2015. L'Azienda calcolerà l'importo spettante al singolo lavoratore in proporzione ai mesi di effettiva prestazione resi alle proprie dipendenze nel periodo dal 1° gennaio 2014 al 31 dicembre 2014.

L'ammontare dell'elemento di garanzia retributiva sarà ridotto fino a concorrenza da eventuali erogazioni o retribuzioni aggiuntive individuali attribuite (a seguito di contrattazione integrativa decentrata aziendale) percepite dal lavoratore nel corso dell'anno precedente a quello di erogazione dell' Egr,

Art. 8 - (Garanzia del funzionamento dei servizi minimi essenziali)

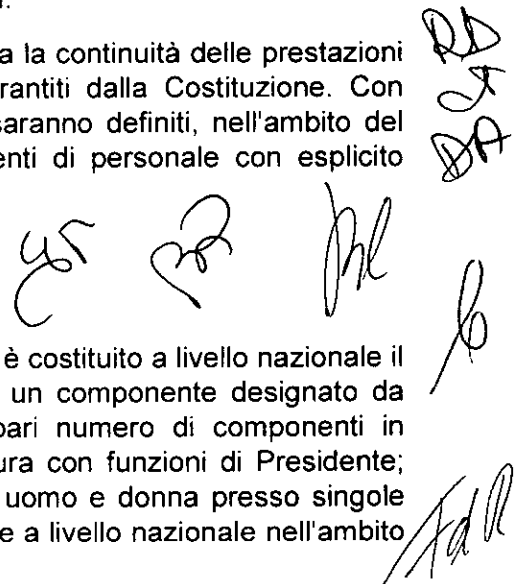
In ottemperanza a quanto previsto dalla legge n. 146 del 12 giugno 1990 e successive modificazioni e integrazioni, le parti individuano in ambito socio-sanitario-assistenziale-educativo le seguenti tipologie di servizi essenziali, convenendo che a livello di organizzazione, nell'ambito del rapporto tra le parti, possano essere definite altre tipologie di servizio alle quali applicare la presente normativa: le prestazioni medico-sanitarie, l'igiene, l'assistenza finalizzata ad assicurare la tutela fisica ivi compreso il trasporto infermi e/o la confezione, distribuzione e somministrazione del vitto a persone non autosufficienti, minori, soggetti affidati a strutture tutelari o a servizi di assistenza domiciliare, o al servizio di onoranze funebri, e comunque servizi istituzionali e/o dovuti in forza di leggi o accordi che considerano la non sospensibilità del servizio. A seguito delle modifiche introdotte dalla legge n. 83/2000, le parti si impegnano alla sottoscrizione di apposito accordo per la disciplina dello sciopero nei servizi pubblici essenziali.

Nell'ambito dei servizi essenziali di cui sopra, dovrà essere garantita la continuità delle prestazioni indispensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti garantiti dalla Costituzione. Con l'obiettivo di una corretta applicazione delle norme di cui sopra, saranno definiti, nell'ambito del rapporto fra le parti in sede di organizzazione, appositi contingenti di personale con esplicito verbale.

Art. 9 - (Pari opportunità)

Ai fini di una piena e puntuale applicazione della legge n. 125/1991 è costituito a livello nazionale il Comitato per le pari opportunità tra uomo e donna composto da un componente designato da ognuna delle OO.SS. maggiormente rappresentative e da un pari numero di componenti in rappresentanza dell'Organizzazione, tra le quali individuare la figura con funzioni di Presidente; possono inoltre essere istituiti Comitati per le pari opportunità tra uomo e donna presso singole realtà territoriali aventi dimensioni e caratteristiche rilevanti verificate a livello nazionale nell'ambito del rapporto tra le parti.

L'Organizzazione assicura le condizioni e gli strumenti per il loro funzionamento, nonchè appositi finanziamenti a sostegno della loro attività; le finalità del Comitato per le pari opportunità tra uomo e donna sono quelle definite dalla legge di riferimento e gli stessi opereranno sulla base delle



indicazioni che perverranno dal Comitato nazionale per le pari opportunità tra uomo e donna da istituire entro sei mesi dalla data della stipula del presente c.c.n.l.

Art. 10 - (Attività di volontariato)

I lavoratori facenti parte di Organizzazioni di volontariato iscritte nei registri di cui all'art. 6 della legge 11 agosto 1991, n. 266 ai fini dell'espletamento di attività di volontariato hanno diritto ad usufruire, ai sensi dell'art. 17 della stessa, compatibilmente con le esigenze di servizio, di tutte le forme di flessibilità di orario e/o turnazioni previste dal presente c.c.n.l.

In sede di Organizzazione, nell'ambito del rapporto tra le parti, saranno definite le modalità di esercizio del diritto in questione e potranno determinarsi anche forme e criteri particolari finalizzati a consentire agli interessati di svolgere attività di volontariato.

In caso di attività di volontariato o partecipazione a programmi sanitari nei Paesi in via di sviluppo, il dipendente può fruire delle agevolazioni previste rispettivamente ai sensi delle leggi n. 266/1991 e n. 49/1987.

RD
CF
DA

Fel R

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Titolo III - COSTITUZIONE ED ATTIVAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 11 - (Assunzione di personale)

L'assunzione di personale deve essere effettuata con l'osservanza delle norme di legge vigenti in materia di rapporto di lavoro di diritto privato.

L'assunzione deve risultare da atto scritto e contenere la data della medesima, la durata del periodo di prova, la qualifica alla quale viene assegnato il lavoratore, il relativo trattamento economico e la sede di lavoro.

Art. 12 - (Documenti di assunzione)

All'atto dell'assunzione il lavoratore è tenuto a presentare e/o autocertificare ove possibile i seguenti documenti:

- il libretto di lavoro o documento equipollente;
- codice fiscale;
- carta d'identità o documento equipollente;
- certificato di sana e robusta costituzione fisica;
- libretto sanitario ove richiesto a norma di legge;
- titolo di studio o professionale (diploma, certificato di abilitazione, patente, ecc.) in relazione alla qualifica;
- qualsiasi altro documento previsto dalla vigente normativa;
- certificato penale di data non anteriore a tre mesi.

R
O
O
A
A

Il lavoratore è altresì tenuto a presentare certificato di residenza datato non anteriormente a tre mesi e deve, ove questo sia diverso dalla residenza, comunicare anche l'eventuale domicilio nonché tutti gli eventuali successivi spostamenti di residenza e di domicilio.

Art. 13 - (Visite mediche)

Prima dell'assunzione in servizio l'Associazione, a proprio carico, potrà accertare l'idoneità fisica del futuro dipendente e sottoporlo a visita medica da parte di sanitari di fiducia o da Organi sanitari pubblici.

Successivamente all'assunzione il lavoratore sarà sottoposto ad eventuali ulteriori accertamenti come da normativa vigente a carico del datore di lavoro.

Fald

l

Bl

gf

Art. 14 - (Periodo di prova)

L'assunzione in servizio del lavoratore avviene dopo un periodo di prova non superiore a tre mesi per l'inquadramento fino alla categoria B ed a sei mesi per gli inquadramenti superiori.

Durante il periodo di prova è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro in qualsiasi momento, senza preavviso.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

In tal caso, ovvero alla fine dello stesso, al lavoratore spetta la retribuzione relativa alle giornate o alle ore di lavoro compiuto nonché ai ratei di ferie, della tredicesima mensilità ed il trattamento di fine rapporto di lavoro maturato.

Detta retribuzione, in ogni caso, non potrà essere inferiore a quella fissata contrattualmente per l'inquadramento stabilito per il lavoratore interessato.

Ove il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia il lavoratore sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso ove sia in grado di riprendere il servizio entro novanta giorni; in caso contrario, il rapporto di lavoro si intenderà risolto a tutti gli effetti.

Trascorso il periodo di prova stabilito, senza che si sia proceduto alla disdetta dello stesso, il lavoratore si intenderà confermato in servizio a tempo indeterminato.

Art. 15 - (Mansioni e variazioni temporanee delle stesse)

Il lavoratore ha diritto all'esercizio delle mansioni proprie della categoria e qualifica di appartenenza o a mansioni equivalenti.

Il lavoratore, purchè in possesso di necessari titoli professionali previsti dalla legge, in relazione alle esigenze di servizio verificate tra le parti in sede di Organizzazione, può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse, sempre che ciò non comporti alcun mutamento sostanziale della posizione economica del dipendente medesimo.

Al lavoratore chiamato a svolgere mansioni inerenti a categoria superiore alla sua, deve essere corrisposto in ogni caso e per tutta la durata della sua applicazione, una retribuzione non inferiore a quella percepita, maggiorata della differenza di posizione economica fra la categoria superiore e quella di inquadramento, nonché delle differenze afferenti i restanti istituti contrattuali salariali.

Nel caso di assegnazione a mansioni superiori, che devono risultare da atto scritto quando superino i cinque giorni consecutivi, il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente alla attività svolta e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo di tre mesi consecutivi.

RS
CF
SA

Art. 16 - (Cumulo delle mansioni)

Ai lavoratori che sono assegnati alla esplicazione di più mansioni di diverse categorie deve essere attribuito, ai sensi dell'articolo precedente, il trattamento economico ed eventualmente la categoria corrispondente alla mansione superiore, sempre che questa ultima abbia carattere di prevalenza nel tempo.

In caso di non prevalenza di tempo delle mansioni superiori, per le ore di lavoro in dette mansioni eccezionalmente effettuate, oltre la retribuzione percepita, dovrà essere corrisposta al lavoratore la differenza tra il livello pertinente alla mansione superiore e quella di inquadramento.

La disponibilità allo svolgimento di mansioni così come definite nei commi precedenti, entrerà a far parte dei criteri per la progressione orizzontale.

FdR

Art. 17 - (Passaggio ad altra funzione per inidoneità fisica)

Fatta salva l'inidoneità derivante da infortunio sul lavoro, quando le competenti autorità sanitarie riconoscano il dipendente fisicamente inidoneo in via permanente all'espletamento delle funzioni inerenti il proprio inquadramento, l'Organizzazione - dietro richiesta del dipendente e nel rispetto delle proprie facoltà - esperirà ogni utile tentativo per il suo recupero in funzioni diverse da quelle proprie dell'inquadramento ricoperto. Ove esista in organico la possibilità, si potrà ricorrere anche ad una modifica dell'inquadramento in relazione alle coperture dei posti vacanti e - comunque - compatibilmente con le capacità residuali del lavoratore fermo restando che da quel momento le dinamiche salariali seguiranno le norme previste dal nuovo inquadramento.

RS
SA
SA

FdR

2

SA

SA

SA

SA
SA
SA

SA

Titolo IV - SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 18 - (Mobilità interna)

L'istituto della mobilità concerne solo l'utilizzazione temporanea del personale in presidi, servizi, uffici dell'Organizzazione diversi dalla sede di assegnazione, rientrando invece nel potere organizzativo della struttura stessa, e non soggetto ai vincoli di cui all'art. 13 della legge n. 300/1970 l'utilizzazione del personale nell'ambito dei servizi, uffici, presidi o sezioni cui originariamente è stato assegnato il dipendente.

L'istituto della mobilità che comporta l'utilizzazione anche temporanea del personale in strutture di pertinenza dell'Organizzazione in strutture diverse dalla sede di assegnazione, sarà utilizzato dall'Organizzazione stessa in relazione alle esigenze di servizio, nel rispetto dell'art. 13 della legge 20 maggio 1970, n. 300, secondo criteri concordati con le rappresentanze sindacali.

Art. 19 - (Patrocinio legale del dipendente per atti connessi all'espletamento dei compiti d'ufficio)

L'Organizzazione, nella tutela dei propri diritti ed interessi, ove avvenga l'apertura di un procedimento di responsabilità civile o penale nei confronti del dipendente per fatti e/o atti direttamente connessi all'adempimento dei compiti d'ufficio ed allorquando non sussista accertata negligenza o colpa del dipendente che comporti l'adozione di provvedimenti disciplinari o risoluzione del rapporto di lavoro, assumerà a proprio carico, ove non sussista conflitto d'interessi, ogni onere di difesa fino all'apertura del procedimento e per tutti i gradi del giudizio, facendo assistere il dipendente da un legale.

L'Organizzazione potrà esigere dal dipendente, eventualmente condannato con sentenza passata in giudicato per fatti a lui imputati per averli commessi per dolo o colpa grave, tutti gli oneri sostenuti per la sua difesa.

Art. 20 - (Ritiro patente)

Il lavoratore assunto come autista al quale, per motivi che non comportano il licenziamento senza preavviso, sia ritirata la patente per condurre autoveicoli, avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo di dodici mesi senza percepire retribuzione alcuna nè maturare altra indennità.

L'autista in questo periodo, potrà essere adibito, previo accordo tra le parti in sede locale, ove ve ne sia la possibilità, ad altri lavori ed in questo caso percepirà la retribuzione del livello nel quale verrà a prestare servizio.

Qualora il ritiro della patente si prolungasse oltre i termini suddetti, oppure l'autista non accettasse di essere adibito al lavoro cui l'Organizzazione lo destinasse, si darà luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro.

Le parti, vista la natura del servizio prestato e la nuova normativa della patente a punti, si impegnano a promuovere e/a monitorare ogni possibile iniziativa tale da garantire la salvaguardia della patente di guida per l'uso privato, anche attraverso corsi di recupero, del dipendente con mansioni di autista.



Art. 21 - (Rapporti di lavoro a tempo parziale)

Per lavoro a tempo parziale si intende il rapporto di lavoro prestato con orario ridotto rispetto a quello stabilito dal presente contratto e può essere di tipo orizzontale (riduzione dell'orario giornaliero), verticale (riduzione delle giornate di lavoro) o misto (sistema misto fra orizzontale e verticale).

Il rapporto di lavoro a tempo parziale ha la funzione di:

- favorire la flessibilità della forza lavoro in rapporto all'attività dell'Organizzazione;
- consentire il soddisfacimento di esigenze individuali dei lavoratori, anche già occupati, ferme restando le esigenze dell'Organizzazione.

L'instaurazione del rapporto a tempo parziale dovrà risultare da atto scritto, nel quale siano indicati:

- il periodo di prova per i nuovi assunti;
- la qualifica assegnata;
- la durata della prestazione lavorativa e la sua ripartizione in riferimento al giorno alla settimana, al mese ed all'anno;
- l'eventuale consenso allo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale ai sensi del comma 7 dell'art. 3 del D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61, formalizzato attraverso uno specifico patto nel quale deve essere fatta espressa menzione della data di stipulazione, e dei contenuti del comma 10, dell'art. 3, del D.Lgs. di cui sopra.

Qualora non sia possibile il raggiungimento del minimo settimanale in un'unica ubicazione di servizio le parti si danno atto che il rispetto dello stesso è possibile solo a fronte della disponibilità del lavoratore ad operare su più ubicazioni, ove l'Organizzazione ne abbia nello stesso ambito territoriale e non si oppongano impedimenti di natura tecnico-produttiva ed organizzativa derivanti da criteri e modalità di esecuzione dei servizi.

Nel caso in cui il lavoratore con rapporto a tempo parziale presti l'attività lavorativa in due o più ubicazioni nell'ambito del territorio comunale per il raggiungimento del minimo settimanale per lo spostamento da un posto all'altro di lavoro spetta al lavoratore il rimborso delle spese per tragitti non inferiori a km 10 sulla base di criteri definiti dalla contrattazione a livello di Organizzazione.

Nei casi di disponibilità di nuove prestazioni derivanti dalla acquisizione di nuovi servizi, dalla vacanza di posti derivanti da cessazioni di rapporti di lavoro in atto, le Organizzazioni, in relazione alle esigenze tecnico-produttive, ricercheranno, dandone comunicazione alle Rappresentanze sindacali aziendali, soluzioni per un aumento delle ore settimanali del personale a tempo parziale, previo consenso del lavoratore.

Il rapporto a tempo parziale sarà disciplinato secondo i seguenti principi:

- volontarietà di entrambe le parti;
- reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze aziendali e quando sia compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere, ferma restando la volontarietà delle parti;
- priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni, per le stesse mansioni;



- applicabilità delle norme del presente contratto in quanto compatibili con la natura del rapporto stesso;
- volontarietà delle parti in caso di modifiche dell'articolazione dell'orario concordata al di fuori dei casi regolati dal comma 7 dell'art. 3 del D.Lgs. n. 61/2000;
- i genitori di portatori di handicap grave, comprovato dai Servizi sanitari competenti per territorio, che richiedano il passaggio a tempo parziale, hanno diritto di precedenza rispetto agli altri lavoratori;
- l'Organizzazione risponderà entro trenta giorni alle richieste di trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale o viceversa. L'eventuale risposta negativa, su richiesta del lavoratore, dovrà essere comunicata anche alle rappresentanze sindacali;
- i lavoratori interessati alla richiesta dell'Organizzazione di trasformare il rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno o viceversa, dovranno esprimere il proprio interessamento entro 15 giorni dal ricevimento della comunicazione.

L'utilizzo complessivo del lavoro a tempo parziale e le sue modalità di attuazione saranno argomento di informazione e confronto tra le parti a livello di Organizzazione in particolar modo per quanto concerne l'andamento dell'utilizzazione del lavoro supplementare.

Il riproporzionamento del trattamento economico e normativo del lavoratore assunto a tempo parziale si determina sulla base del rapporto fra orario settimanale ridotto ed il corrispondente orario intero previsto dal presente contratto.

Fermo restando che, eccettuate le prestazioni occasionali o saltuarie, la retribuzione dei lavoratori assunti a tempo parziale è in misura fissa mensile, la quota oraria e quella giornaliera si ottengono, in tutti i casi, come stabilito dall'art. 44.

Fermo restando il computo per dodicesimi, delle ferie e dei permessi retribuiti, di cui agli articoli successivi, il numero di ore annuo delle ferie, dei permessi retribuiti e dei permessi per studio spettanti ai lavoratori a tempo parziale si determina utilizzando i criteri previsti dal precedente punto 5.

Per lavoro supplementare si intende quello prestato fino al raggiungimento dell'orario di lavoro del personale a tempo pieno ed ai sensi del 4° comma dell'art. 3, del D.Lgs. n. 61/2000, è ammesso il ricorso al lavoro supplementare nella misura massima del 50% dell'orario del lavoratore interessato, anche utilizzando forme di tempo parziale misto o combinato; il lavoro supplementare non potrà superare le 4 ore giornaliere.

Il ricorso al lavoro supplementare, con il consenso del lavoratore, è ammesso in presenza delle sottoindicate circostanze; tuttavia il rifiuto al consenso non comporta l'adozione di provvedimenti disciplinari e non configura motivi di licenziamento per giusta causa:

- compilazione degli inventari e dei bilanci o analoghe brevi necessità di intensificazione dell'attività lavorativa aziendale;
- particolari difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze per malattia o infortunio di altri dipendenti;
- interventi eccezionali che richiedano la presenza in servizio di personale in aggiunta ai normali turni di servizio ed in caso di prestazioni di lavoro straordinario da parte dei lavoratori con contratto a tempo pieno.

Per i lavoratori che svolgono un rapporto di lavoro a tempo parziale in ragione di anno, con una prestazione che si articola per uno o più mesi a tempo pieno è consentita, durante tali periodi, la effettuazione di lavoro straordinario.

Le ore di lavoro supplementare verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto, e la maggiorazione forfettariamente e convenzionalmente determinata nella misura del 20%.

Tale maggiorazione, esclude il computo della retribuzione del lavoro supplementare su ogni istituto differito. Essa è altresì esclusa in ogni caso dalla quota annua della retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto ai sensi e per gli effetti del 2° comma dell'art. 2120 cod. civ.

Il grado di utilizzazione del lavoro supplementare sarà materia di confronto a livello di Organizzazione anche al fine di verificarne il consolidamento.

Ai sensi del 7° comma dell'art. 3, del D.Lgs. n. 61/2000, le Organizzazioni potranno modificare la collocazione temporale delle prestazioni dei lavoratori a tempo parziale, che hanno reso consenso scritto al momento dell'assunzione, con le modalità indicate di seguito.

La modifica temporanea della collocazione della prestazione lavorativa è consentita:

- a) in presenza di esigenze organizzative volte a garantire la continuità del servizio;
- b) per la sostituzione di personale assente per malattia od infortunio.

Il lavoratore dovrà essere preavvisato della modifica dei turni di lavoro almeno 10 giorni di calendario prima della effettiva variazione.

Il preavviso potrà essere ridotto a 48 ore nei seguenti casi:

- a) per la sostituzione di lavoratori assenti per malattia od infortunio addetti ad attività previste nell'art. 8 del presente contratto;
- b) emergenze proprie dell'attività dell'Organizzazione.

Le ore di lavoro prestate ai sensi del presente paragrafo, verranno retribuite con la maggiorazione determinata nella misura del 10%.

Art. 22 - (Rapporti di lavoro a tempo determinato)

In tutte le strutture comprese nell'ambito di applicazione (art. 1) del presente contratto, l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro, è consentita, in tutti i casi ammessi dal D.Lgs. n. 368/2001.

La durata del contratto a termine non potrà essere superiore ai tre anni.

A titolo esemplificativo si indicano, in relazione alle particolari esigenze delle Organizzazioni ed al fine di evitare eventuali carenze del servizio, le seguenti ipotesi:

- a) per garantire le indispensabili necessità del servizio ed assistenziali e la totale funzionalità di tutte le strutture di cui all'art. 1 del presente contratto durante il periodo annuale programmato di ferie. Per l'esecuzione di progetti di ricerca nell'ambito dei fini istituzionali delle Organizzazioni anche in collaborazione con Ministeri ed altre istituzioni pubbliche o private;

b) per l'effettuazione di attività socio-sanitaria, psico-pedagogia, assistenziale, di protezione civile e di solidarietà internazionale, anche in collaborazione con aziende

ospedaliere, ASL, comuni, province, regioni, ministeri ed altri enti pubblici o privati ed inoltre per l'espletamento di corsi di formazione o di specializzazione in collaborazione con gli enti di cui sopra;

c) per sostituzioni di lavoratori assenti per permesso straordinario non retribuito concessodall'Organizzazione;

d) in caso d'assenza prolungata dal servizio per ragioni di carattere giuridico (arresto, sospensione in attesa di giudizio, ecc.) nonché in caso d'impugnativa di licenziamento da parte del lavoratore sino alla definizione del giudizio;

e) per sostituzione del lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto (malattia, maternità, aspettativa facoltativa, infortunio, permessi, servizio militare, ecc.).

I contratti a termine stipulati al di fuori delle suddette casistiche non potranno superare il 20% del personale assunto a tempo indeterminato. Nelle Organizzazioni che occupano fino a sette dipendenti a tempo indeterminato potrà comunque essere effettuata l'assunzione di due lavoratori a tempo determinato.

Resta confermato che l'istituto del contratto a tempo determinato non deve sopperire a carenze stabili dell'organico, previste dalle norme convenzionali.

Art. 23 - (Apprendistato)

Le parti, con la presente regolamentazione, convengono di dare attuazione alla nuova tipologia di contratto di apprendistato professionalizzante previsto dall'art 4 del D.lgs. 167/2011.

Finalità dell'istituto

"In attuazione di quanto disposto in tema di apprendistato professionalizzante ex art. 4, D.lgs. 167/2011, le parti determinano, per ciascun profilo professionale e secondo quanto previsto negli articoli successivi, la durata e le modalità di erogazione della formazione per la acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche, i contenuti e la modalità di intervento, nonché le modalità di riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali e i criteri per la registrazione nel libretto formativo o altro strumento idoneo."

Ammissibilità

L'apprendistato professionalizzante è ammesso per tutte le qualifiche e mansioni comprese nelle categorie: A, B, C, D ed E di cui all'art. 41 del CCNL .

Sono escluse da questa tipologia di contratto le professioni sanitarie derivanti dalla legge n. 502/1992 e le professioni sociosanitarie individuate in base a specifici profili professionali di rilievo nazionale.



Su richiesta di una delle parti firmatarie del CCNL, in presenza dell'opportunità di disciplinare l'apprendistato per altre qualifiche, le parti firmatarie a livello nazionale si riuniranno entro giorni 60 per sviluppare ulteriori percorsi formativi relativi ai profili professionali da allegare al presente articolo.

Assunzione: Requisiti del contratto, limiti numerici e di età.

Requisiti del contratto

Ai fini dell'assunzione di un lavoratore apprendista è necessario un contratto scritto, nel quale devono essere indicati: la prestazione oggetto del contratto, la durata del periodo di apprendistato, il periodo di prova, il trattamento economico, la qualifica e relativo livello che sarà acquisita al termine del periodo di apprendistato.

Al contratto dovrà essere allegato il piano formativo individuale; in ogni caso il piano formativo individuale dovrà essere consegnato al lavoratore entro e non oltre i trenta giorni successivi alla stipulazione del contratto.

Proporzione numerica

Per i datori di lavoro che occupano fino a 9 dipendenti i lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante non possono superare complessivamente il 100% dei lavoratori qualificati/specializzati in forza.. Per i datori di lavoro che occupano oltre 9 lavoratori il numero di apprendisti non può superare il rapporto di 3 (apprendisti) a 2 (lavoratori qualificati/specializzati). Il datore di lavoro che non ha alle proprie dipendenze lavoratori qualificati/specializzati, o ne ha meno di tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.

Limiti di età

Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, il contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

Percentuale di conferma

L'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 70 per cento degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro. Dal computo della predetta percentuale sono esclusi i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa. Qualora non sia rispettata la predetta percentuale, è consentita l'assunzione di un ulteriore apprendista rispetto a quelli già confermati, ovvero di un apprendista in caso di totale mancata conferma degli apprendisti pregressi.



Gli apprendisti assunti in violazione dei limiti di cui al precedente comma sono considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminato, sin dalla data di costituzione del rapporto.”

Il contratto di apprendistato a tempo parziale è ammesso a condizione che l'orario di lavoro settimanale non sia inferiore al 60% (sessanta) dell'orario di lavoro contrattuale, a condizione che la minor durata della prestazione sia sufficiente a garantire il conseguimento della qualifica oggetto del contratto ed il soddisfacimento delle esigenze formative.

Periodo di prova

Può essere convenuto tra le parti un periodo di prova, risultante da atto scritto, di durata non superiore a quanto previsto per il lavoratore qualificato inquadrato al medesimo livello finale d'inquadramento.

Durante il periodo di prova è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso.

Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato.

Il periodo di apprendistato effettuato presso altre aziende sarà computato presso la nuova, ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente contratto, purché l'addestramento ed il percorso formativo si riferiscano alle stesse attività, come risulta dal libretto formativo, e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore ad un anno.

Le parti convengono, sulla base di quanto previsto dalla vigente legislazione, che i periodi di apprendistato svolti nell'ambito dell'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, si sommano con quelli dell'apprendistato professionalizzante, fermo restando i limiti massimi di durata.

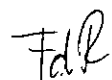
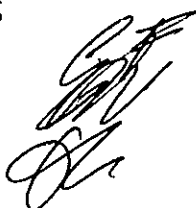
Il riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali, sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, sarà determinato in conformità alla regolamentazione dei percorsi formativi relativi ai profili professionali, così come previsto dal presente CCNL.

Per ottenere il riconoscimento del cumulo di periodi di apprendistato precedentemente prestati presso altre aziende, l'apprendista deve documentare, all'atto dell'assunzione, i periodi già compiuti tramite i dati registrati sul libretto individuale dei crediti formativi, oltre all'eventuale frequenza di corsi di formazione esterna.

Obblighi del datore di lavoro.

Il datore di lavoro ha l'obbligo:

- di impartire o di far impartire, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato;
- di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo né in genere a quelle a incentivo;
- di non sottoporre l'apprendista a lavori non attinenti alla lavorazione o al mestiere per il quale è stato assunto;



d) di accordare all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, i permessi occorrenti per l'acquisizione della formazione, interna o esterna, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali (nei limiti previsti dalla normativa regionale di riferimento);

e) di registrare le competenze acquisite all'interno del libretto formativo.

Le aziende daranno comunicazione per iscritto della qualificazione all'apprendista 15 giorni prima della scadenza del periodo di apprendistato.

Doveri dell'apprendista.

L'apprendista deve:

a) seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire con massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;

b) prestare la sua opera con la massima diligenza;

c) frequentare con assiduità e diligenza i corsi di insegnamento per lo svolgimento della formazione presenti all'interno del piano formativo;

d) osservare le norme disciplinari generali previste dal presente contratto e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di azienda, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge.

L'apprendista è tenuto a frequentare i corsi di cui alla lettera C) del presente articolo, anche se in possesso di un titolo di studio.

Trattamento normativo.

L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, allo stesso trattamento normativo previsto dal presente contratto per i lavoratori della qualifica per la quale egli compie il percorso formativo.

L'orario di lavoro corrisponde a quello fissato per il personale assunto a tempo indeterminato.

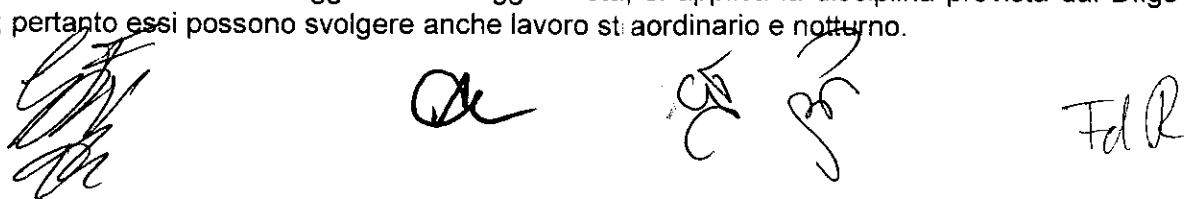
Resta inteso che le ore destinate alla formazione sono considerate, a tutti gli effetti, ore lavorative e computate nell'orario di lavoro.

Sono fatti salvi, altresì, i contratti di apprendistato già esistenti alla data di stipula del presente CCNL.

Il periodo di apprendistato potrà essere prolungato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto superiore a trenta giorni, nonché in caso di congedo parentale di cui al D.Lgs. n. 151/2001.

L'apprendista, nel caso svolga attività che richiedono sorveglianza sanitaria in base al D.Lgs. n. 81/2008, dovrà essere sottoposto alle visite mediche preventive ed a quelle periodiche imposte dalla normativa vigente.

Agli apprendisti che abbiano raggiunto la maggiore età, si applica la disciplina prevista dal D.lgs n. 36/03; pertanto essi possono svolgere anche lavoro straordinario e notturno.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. On the left, there is a large, stylized signature. In the center, there are two smaller signatures. On the right, there are two more signatures, one of which appears to be 'FdR'.

Trattamento economico

Durante il rapporto di apprendistato, la categoria di inquadramento del lavoratore sarà la stessa dei lavoratori dipendenti con uguale qualifica, compresi i passaggi automatici di posizione economica previsti dall'articolo 42 del CCNL.

Il trattamento economico dell'apprendista viene fissato sulla base della retribuzione lorda prevista per la posizione economica di appartenenza, con le seguenti progressioni

Per contratti di durata fino a 18 mesi:

dal 1° al 9° mese: 80% della posizione economica della qualifica da conseguire;

dal 10° al 18° mese: 90% della posizione economica della qualifica da conseguire.

Per contratti di durata fino a 24 mesi:

dal 1° al 12° mese: 80% della posizione economica della qualifica da conseguire;

dal 13° al 24° mese: 90% della posizione economica della qualifica da conseguire.

Per contratti di durata fino a 36 mesi:

dal 1° al 12° mese: 80% della posizione economica della qualifica da conseguire;

dal 13° al 24° mese: 90% della posizione economica della qualifica da conseguire.

dal 25° al 36° mese: 100% della posizione economica della qualifica da conseguire.

Alla fine dell'apprendistato la posizione economica d'inquadramento sarà quella corrispondente alla qualifica eventualmente conseguita.

In caso di malattia, all'apprendista sarà riconosciuto il trattamento economico e assistenziale ad integrazione dell'indennità di malattia a carico degli enti competenti fino al raggiungimento del 100% della normale retribuzione per un massimo di 180 giorni ogni anno.

La disposizione di cui sopra si applica a decorrere dal superamento del periodo di prova. Durante il periodo di prova, qualora previsto, l'apprendista avrà diritto a percepire il solo trattamento INPS.

Durata dell'apprendistato

La durata del rapporto di apprendistato è graduata in relazione alla categoria professionale di riferimento per la qualifica da conseguire, secondo le seguenti modalità:

categoria A – 18 mesi

categoria B – 24 mesi

categorie C - D - E – 36 mesi



Estinzione del rapporto di apprendistato

Il rapporto di apprendistato si estingue:

- al compimento del periodo massimo indicato nel dal contratto individuale, mediante disdetta del contratto con preavviso, di giorni 15 di calendario decorrente dal termine del periodo di apprendistato ai sensi di quanto disposto dall'articolo 2118 del codice civile, o con corresponsione della relativa indennità sostitutiva pari a 15 giorni di calendario. Durante il periodo di preavviso cd "lavorato" continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato;
- per licenziamento per giusta causa o giustificato motivo;

Se nessuna delle parti esercita la facoltà di recesso al termine del periodo di formazione, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Principi generali in materia di formazione dell'apprendistato professionalizzante.

Si definisce qualificazione l'esito di un percorso con obiettivi professionalizzanti da realizzarsi, attraverso modalità di formazione interna, anche mediante l'affiancamento, o esterna, finalizzato all'acquisizione dell'insieme delle corrispondenti competenze.

A tal fine, considerata la fascia di età cui è rivolto l'istituto, le eventuali competenze trasversali - di base da acquisire sono individuate, quanto a contenuti e durata della relativa formazione, in stretta correlazione con gli obiettivi di professionalizzazione, avuto riguardo al profilo di conoscenze e di competenze possedute in ingresso.

Tutor aziendale

All'avvio dell'attività formativa, dovrà essere individuato un tutor interno che avrà il compito di affiancare l'apprendista durante il periodo di apprendistato, di trasmettere all'apprendista le competenze necessarie all'esercizio delle attività lavorative, garantendo l'integrazione tra l'eventuale formazione esterna all'azienda e l'apprendimento sul luogo di lavoro.

Qualora il tutor dell'apprendista sia un lavoratore dipendente abilitato a svolgere la mansione di Autista Soccorritore, questo si intende già in possesso delle necessarie competenze professionali.

Nelle organizzazioni che occupano fino a 15 dipendenti può essere svolto direttamente da un soggetto aderente all'organizzazione stessa in possesso delle necessarie competenze professionali.

Al termine del rapporto di apprendistato professionalizzante, come anche in caso di risoluzione anticipata, il tutor dovrà valutare le competenze acquisite dall'apprendista ai fini dell'attestazione dell'avvenuta formazione da parte del datore di lavoro.

Durata e contenuti della formazione



FdR



L'apprendistato professionalizzante prevede un impegno formativo per l'apprendista suddiviso tra la formazione di base e trasversale e la formazione professionalizzante o di mestiere per l'acquisizione delle competenze tecnico pratiche inerenti alla qualifica da conseguire.

La formazione di base o trasversale verrà svolta presso strutture di formazione accreditate avvalendosi, ove possibile, dell'offerta formativa pubblica.

Tale formazione deve avere come oggetto una selezione tra le seguenti competenze: adottare comportamenti sicuri sul luogo di lavoro; organizzazione qualità aziendale; relazione e comunicazione nell'ambito lavorativo; diritti e doveri del lavoratore ed delle associazioni; legislazione del lavoro e contrattazione collettiva.

Così come previsto dalle linee guida della Conferenza delle Regioni e delle Provincie Autonome del 17 ottobre 2013 la durata dell'offerta formativa pubblica è determinata, per l'intero periodo di apprendistato, sulla base del titolo di studio posseduto dall'apprendista al momento dell'assunzione:

120 ore per apprendisti privi di titolo, in possesso di licenza elementare o scuola secondaria di I grado;

80 ore per gli apprendisti in possesso di diploma di scuola secondaria di II grado o di qualifica o di diploma di istruzione e formazione professionale;

40 ore per gli apprendisti in possesso di laurea o titolo almeno equivalente.

Tali durate possono essere ridotte per gli apprendisti che abbiano già completato, in precedenti rapporti di apprendistato, uno o più moduli formativi; la riduzione oraria del percorso coincide con la durata dei moduli già completati.

I contenuti e i percorsi tecnico-professionali a carattere professionalizzante, finalizzati all'acquisizione di competenze professionalizzanti e specialistiche, sono definiti in base alla tipologia di inquadramento e livello da conseguire nei piani formativi allegati al presente CCNL.

Tale formazione sarà erogata all'interno dell'associazione e potrà essere svolta anche "on the job", in affiancamento e con esercitazioni e dovrà essere registrata a cura del datore di lavoro in conformità alle disposizioni legislative vigenti nell'apposito libretto formativo allegato al piano formativo individuale.

La durata della formazione professionalizzante è quantificata in base alla categoria professionale di riferimento come di seguito indicato:

LIVELLO	DURATA APPRENDISTATO	PERIODO	ORE TOTALI DI FORMAZIONE NEL PERIODO
A	18 MESI		100
B	24 MESI		120
C	36 MESI		180

Handwritten initials: BA, BA, BA

Handwritten initials: B, Bl, G, G, FdR

Handwritten signature

Handwritten signature

Le ore di formazione di cui al presente articolo sono comprese nell'orario normale di lavoro.

L'eventuale frequenza dell'apprendista a percorsi di formazione per conseguire particolari qualifiche (Coordinatore, Educatore, OSS, Animatore ecc.) saranno computate come ore di formazione esterna ad ogni effetto di legge, purché inerente al piano formativo dell'apprendista e formalizzabili nel suo libretto formativo.

Piani formativi da ristampare su carta intestata del datore di lavoro

Percorso formativo per IMPIEGATO AMMINISTRATIVO

PIANO FORMATIVO

DATI AZIENDA

RAGIONE SOCIALE:

SEDE LEGALE:

CODICE FISCALE E P. IVA:

ATTIVITA':

DATI APPRENDISTA

COGNOME E NOME:

LUOGO E DATA DI NASCITA:

CODICE FISCALE:

RESIDENZA:

DOMICILIO:

CITTADINANZA:

TITOLO DI STUDIO:

DATI CONTRATTUALI

CONTRATTO COLLETTIVO APPLICATO:

TIPO DI QUALIFICA CONTRATTUALE DA CONSEGUIRE:

LIVELLO DA CONSEGUIRE:

DURATA CONTRATTO DI APPRENDISTATO:

ORARIO DI LAVORO SETTIMANALE:

RS
CA
DA

Be
b

GF
SP

Fdk



DATI TUTOR AZIENDALE

COGNOME E NOME:

QUALIFICA:

ESPERIENZA LAVORATIVA IN ANNI:

QUALIFICA: Impiegata amministrativa

AREA ATTIVITA': Servizi Generali

SETTORE: Servizi Socio Assistenziali

COMPETENZE DI SETTORE

- Conoscere le caratteristiche del settore
- Conoscere l'impresa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali ed il contesto in cui opera
- Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro
- Conoscere e sapersi adeguare alle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto

COMPETENZE DI AREA

- Conoscere il ruolo della propria area di attività all'interno del processo di erogazione del servizio;
- Saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità e secondo le procedure previste;
- Conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie proprie dell'area di attività;
- Conoscere e saper utilizzare il glossario della professione;
- Sapersi rapportare alle altre aree organizzative dell'associazione;

COMPETENZE DI PROFILO

- Riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto dell'organizzazione e del processo di erogazione del servizio
- Saper utilizzare lo strumento informatico ed i principali software applicativi per le operazioni di calcolo e di videoscrittura;
- Conoscere e saper applicare le normative sulla privacy;
- Conoscere e saper utilizzare le tecniche di scrittura veloce anche sotto dettatura;

ES
CF
DA

BE

FdR

CF
CF

CF

-

CF

· Saper organizzare e gestire un archivio cartaceo ed elettronico.

Formazione formale: n. ____ ore di cui:

Formazione di base/trasversale (analisi delle competenze, sicurezza, contrattualistica, organizzazione ed economia, competenze relazionali) ____ ore

Formazione tecnico-professionale 180 ore

Percorso formativo per AUTISTA SOCCORRITORE

PIANO FORMATIVO

DATI AZIENDA

RAGIONE SOCIALE:

SEDE LEGALE:

CODICE FISCALE E P. IVA:

ATTIVITA':

DATI APPRENDISTA

COGNOME E NOME:

LUOGO E DATA DI NASCITA:

CODICE FISCALE:

RESIDENZA:

DOMICILIO:

CITTADINANZA:

TITOLO DI STUDIO:

DATI CONTRATTUALI

CONTRATTO COLLETTIVO APPLICATO:

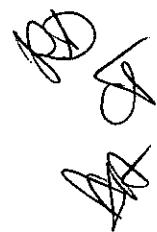
TIPO DI QUALIFICA CONTRATTUALE DA CONSEGUIRE:

LIVELLO DA CONSEGUIRE:

DURATA CONTRATTO DI APPRENDISTATO:

ORARIO DI LAVORO SETTIMANALE:

DATI TUTOR AZIENDALE









COGNOME E NOME:

QUALIFICA:

ESPERIENZA LAVORATIVA IN ANNI:

QUALIFICA: Autista Soccorritore

AREA ATTIVITA': Socio sanitaria assistenziale educativa

SETTORE: Servizi Socio Assistenziali

COMPETENZE DI SETTORE

- Conoscere le caratteristiche del settore
- Conoscere l'impresa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali ed il contesto in cui opera
- Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro
- Conoscere e sapersi adeguare alle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto

COMPETENZE DI AREA

- Conoscere il ruolo della propria area di attività all'interno del processo di erogazione del servizio;
- Saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità e secondo le procedure previste;
- Conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie proprie dell'area di attività;
- Conoscere e saper utilizzare il glossario della professione;
- Sapersi rapportare alle altre aree organizzative dell'associazione;

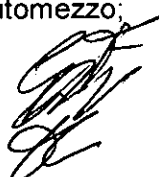
COMPETENZE DI PROFILO

- Riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto dell'organizzazione e del processo di erogazione del servizio
- Conoscere e saper predisporre il materiale sanitario;
- Saper controllare lo stato di efficienza dei presidi e del materiale sanitario e verificarne la presenza sull'automezzo;

RO
CT
BA

Be

GA
PS





Falla


- Saper effettuare interventi di soccorso svolgendo sul paziente valutazioni primarie e secondarie in ossequio ai vigenti protocolli regionali del 118;
- Saper effettuare la pulizie dell'automezzo e dei presidi sanitari;
- Saper gestire le comunicazioni radio e telefoniche fra sede e automezzo.

Formazione formale: n. ____ ore di cui:

Formazione di base/trasversale (analisi delle competenze, sicurezza, contrattualistica, organizzazione ed economia, competenze relazionali) ____ ore

Formazione tecnico-professionale 180 ore

LIBRETTO FORMATIVO

Relativo all'Assunzione di:

AZIENDA:

Ragione Sociale:

Sede:

Codice Fiscale: _____

Partita IVA: _____

Titolare / Legale Rappresentante: _____

APPRENDISTA:

Dati Anagrafici:

Cognome:

Nome:

Codice Fiscale:

Cittadinanza:

Nata a: il:

Res. - Dom.

Via:

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Prov.:

Dati relativi alle esperienze formative e di apprendistato:

Titoli di studio posseduti: _____

Periodo di Apprendistato svolto dal _____ al _____

Azienda: _____

Aspetti Normativi:

Data di assunzione: _____ Durata: _____

Qualifica da Conseguire _____

Livello di inquadramento iniziale: _____

Livello di inquadramento finale: _____

TUTOR:

Tutor Aziendale Sig. - Sig.ra: _____

Codice Fiscale _____

Livello Inquadramento (se diverso da Titolare): _____

Anni esperienza (se diverso da Titolare): _____

RA
OR
AA

GR *GR*

BR

FORMAZIONE SU TEMATICHE AZIENDALE E PROFESSIONALI DURANTE IL PERIODO DI APPRENDISTATO

I ANNUALITA'

DATA	N. ORE	SINTESI ARGOMENTO TRATTATO	FIRMA TUTOR	FIRMA APPRENDISTA

ll

GR

GR

GR

Le assunzioni di personale con contratto d'apprendistato avverranno secondo le norme di legge.

Possono essere assunte/i come apprendiste/i i giovani d'età non inferiore ai 16 anni e non superiore ai 24 anni, ovvero ai 26 anni nelle aree di cui agli obiettivi 1 e 2 del regolamento CEE n. 2081 del Consiglio del 20 luglio 1993 e successive modificazioni e/o integrazioni; sono escluse le figure per le quali è richiesto titolo di abilitazione professionale.

Sono fatti salvi i divieti e le limitazioni previste dalla legge sulla tutela del lavoro delle fanciulle e dei fanciulli, delle adolescenti e degli adolescenti.

Qualora l'apprendista sia portatrice o portatore di handicap i limiti d'età sono elevati di due anni; le assunzioni di portatrici o di portatori di handicap sono computate secondo le norme vigenti in materia.

Il rapporto d'apprendistato si estingue alla scadenza del termine di 36 mesi per le qualifiche comprese nelle categorie A e B, e 48 mesi nelle altre.

Alle apprendiste e agli apprendisti sono garantiti, senza operare ritenuta alcuna sulla retribuzione, i periodi occorrenti per la frequenza obbligatoria ai corsi d'insegnamento formativo normalmente pari ad almeno 120 ore medie annue e di tre ore settimanali per le apprendiste e gli apprendisti in possesso di titolo di studio post-obbligo o d'attestato di qualifica professionale idoneo rispetto all'attività da svolgere.

Al termine del periodo d'apprendistato dovrà essere rilasciata alle interessate ed agli interessati idonea certificazione dell'avvenuta formazione.

Alle apprendiste ed agli apprendisti spetta l'80% della retribuzione per i primi sei mesi, il 90% per i successivi sei mesi, il 95% per ulteriori sei mesi e il 100% per il restante periodo.

L'assunzione in qualità di apprendista è subordinata al superamento del periodo di prova previsto per la categoria d'inquadramento.

RD
ST
DA

BL

JK

[Handwritten signature]

A

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

FDR

Art. 24 - (Esclusione dalle quote di riserva)

Ai sensi del 2° comma dell'art. 25, legge 23 luglio 1991, n. 223 e successive modifiche e integrazioni normative, non sono computabili, ai fini della determinazione della riserva:

- le assunzioni dei lavoratori cui sia assegnata una qualifica compresa nei livelli dal D alla F nonché i profili professionali di autista dei mezzi di soccorso e di soccorritore.

Sono comunque esclusi i lavoratori assunti da adibire a mansioni di custodia, fiducia e sicurezza.

I lavoratori assunti tra le categorie riservatarie previste dal 5° comma, dell'art. 25, legge n. 223/1991, saranno computabili ai fini della copertura dell'aliquota di riserva di cui ai commi 1 e 6 dell'art. 25 citato, anche quando vengano inquadrati nelle qualifiche precedentemente individuate.

Art. 25 - (Orario di lavoro)

Per tutti i dipendenti l'orario di lavoro ordinario settimanale è fissato in 38 ore, da articolare di norma su sei giorni, e laddove la programmazione operativa dell'Organizzazione lo consenta, anche su cinque giorni.

L'orario di lavoro e la relativa distribuzione sono fissati dall'Organizzazione con l'osservanza delle norme di legge in materia, ripartendo l'orario settimanale in turni giornalieri, d'intesa con le rappresentanze sindacali.

Potranno essere definiti con le modalità di cui al comma precedente, i criteri per l'adozione di calendari di lavoro plurisettemanali o annuali per attività pianificate e programmabili, nel limite di ulteriori 10 (dieci) ore sull'orario settimanale, per un massimo di 120 (centoventi) ore nell'arco di 4 (quattro) mesi.

La totale compensazione delle ore eccedenti l'orario settimanale dovrà essere operata nell'arco dei dodici mesi successivi.

I dipendenti in servizio alla data della stipula del presente CCNL, avranno diritto ad un pacchetto di 104 ore per effetto dell'aumento dell'orario di lavoro settimanale.

Tale pacchetto di ore confluirà nell'istituto della " Banca delle ore ", la cui regolamentazione è demandata alla contrattazione decentrata, in misura pari a 38 ore e si consoliderà in un monte ore permessi individuale da usufruire entro l'anno di competenza. Le ore eventualmente non fruite saranno, su richiesta del lavoratore, retribuite a saldo al 31 dicembre dell'anno di competenza. In caso contrario dovranno essere fruite entro i primi 6 mesi dell'anno successivo a quello di maturazione.

Le restanti 66 ore saranno retribuite in valore economico a carattere non riassorbibile sotto forma dei E.A.D.R. (Elemento Aggiuntivo e Distinto della Retribuzione) secondo la tabella allegata n.5.

Laddove si presentino, a livello di singola associazione, situazioni di oggettiva grave difficoltà relative alle erogazioni del valore individuale delle E.A.D.R. entro la data di applicazione del rinnovo del presente CCNL, potranno essere definite, a livello di contrattazione decentrata, le modalità e la tempistica di corresponsione di tale voce, fatta salva comunque la data di

decorrenza. Tale valore economico dovrà comunque essere riconosciuto entro e non oltre il 31.12.2014.

Per l'effettiva applicazione del presente articolo le parti si incontreranno ed avranno 3 mesi di tempo per definire le nuove modalità.


Le parti, così come previsto dall' art. 17 del Decreto Lgs. 66/2003 in materia di deroghe ai limiti e alle disposizioni previste dagli artt. 7 e 13 del predetto Decreto Lgs., convengono di demandarne le modalità applicative alla contrattazione decentrata.

Art. 26 - (Riposo settimanale)

Tutti i lavoratori hanno diritto ad una giornata di riposo settimanale, in un giorno che normalmente coincide con la domenica.

Nel caso di mancata coincidenza del giorno di riposo con la domenica, questa verrà considerata come una normale giornata di lavoro e la relativa retribuzione sarà retribuita secondo quanto previsto dal successivo art. 47.

Il riposo settimanale è irrinunciabile. In caso di operatori a turni, è considerata di riposo la giornata successiva a quella dello smonto dal turno.



Art. 27 - (Festività)

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

Capodanno	1° gennaio
Epifania	6 gennaio
Anniversario della Liberazione	25 aprile
Lunedì di Pasqua	-
Festa del lavoro	1° maggio
Festa della Repubblica	2 giugno
Assunzione della Madonna	15 agosto
Ognissanti	1° novembre
Immacolata Concezione	8 dicembre
Natale	25 dicembre
S. Stefano	26 dicembre
Santo Patrono	-

BA
DA

In occasione delle suddette festività decorre a favore del lavoratore la normale retribuzione di cui al successivo art. 42.

I lavoratori che, per ragioni inerenti al servizio dovranno tuttavia prestare la propria opera nelle suddette giornate, avranno comunque diritto ad un corrispondente riposo da fruire, di norma e compatibilmente con le esigenze di servizio, entro 30 giorni dalla data della festività infrasettimanale non fruita, in giornata stabilita dalla Organizzazione sentito l'interessato mantenendo comunque la normale retribuzione per la festività.

BA

Qualora per eccezionali motivi di servizio il termine di trenta giorni non potesse essere rispettato si procede, sentito l'interessato, alla liquidazione della giornata di lavoro ai sensi del successivo art. 42.

FDR

In occasione di coincidenza di una delle festività predette con il giorno di riposo settimanale di cui al precedente art. 26, il lavoratore ha diritto alla liquidazione di una ulteriore giornata di lavoro.

BA

Art. 28 - (Ferie)

I lavoratori hanno diritto ad un periodo di ferie di 180 (centottanta) ore per anno solare.

In occasione del godimento del periodo di ferie decorre a favore del lavoratore la normale retribuzione di cui al successivo art. 43.

BA *BA* *BA* *BA*

Al lavoratore che non abbia compiuto un anno intero di servizio, spetta per ogni mese di servizio prestato 1/12 (un dodicesimo) del periodo feriale allo stesso spettante di cui al 1° comma del presente articolo.

In sostituzione delle festività soppresse il dipendente ha inoltre diritto a ulteriori 24 (ventiquattro) ore retribuite da fruirsi entro l'anno solare.

L'insorgenza della malattia regolarmente denunciata e riconosciuta interrompe il decorso delle ferie.

L'epoca e la durata dei turni di ferie sono stabiliti dalla Organizzazione secondo criteri concordati con le rappresentanze sindacali, garantendo possibilmente a tutti un periodo estivo non inferiore al 50% del monte ore ferie, sentito l'interessato, e compatibilmente con le esigenze di servizio.

Art. 29 - (Diritto allo studio)

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria, universitaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto, su loro richiesta, ad essere ammessi in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi o la preparazione degli esami; sempre su loro richiesta saranno esonerati dal prestare lavoro straordinario e durante i riposi settimanali.

I lavoratori, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame usufruiscono, su richiesta, di permessi retribuiti giornalieri per sostenere le prove d'esame.

Per usufruire dei permessi di cui al precedente comma il lavoratore dovrà esibire la documentazione ufficiale degli esami sostenuti (certificato, dichiarazione o altro idoneo mezzo di prova).

I permessi non saranno retribuiti per gli stessi esami universitari che siano stati sostenuti per più di due volte nello stesso anno accademico.

Il limite massimo di tempo per il diritto allo studio è di 150 (centocinquanta) ore annue individuali retribuite.

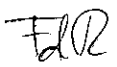
Tali ore, fermo restando il limite individuale di cui sopra, sono utilizzate annualmente in ragione di un massimo del 3% del personale in servizio e, comunque, di almeno una unità, per la frequenza necessaria al conseguimento di titoli di studio o di abilitazione in corsi universitari, in scuole statali o istituti legalmente riconosciuti.

Nel rispetto delle quote e percentuali suddette il diritto in questione è riferito anche alla partecipazione a corsi finalizzati alla conoscenza delle problematiche relative ai soggetti socialmente svantaggiati definiti anche con il concorso delle OO.SS.

Art. 30 - (Qualificazione, riqualificazione, aggiornamento professionale)

Le parti convengono sulla necessità di predisporre condizioni tali da favorire la partecipazione dei lavoratori ai corsi di qualificazione, riqualificazione o aggiornamento necessari ad una sempre migliore qualificazione delle prestazioni.

A tale scopo i lavoratori, nella misura massima annua del 10% del personale in servizio, potranno usufruire di permessi retribuiti individuali fino ad un massimo di 150 (centocinquanta) ore annue;



ove l'Organizzazione, per sua necessità, invii il proprio personale a corsi come sopra descritti, gli stessi saranno integralmente retribuiti.

In sede di confronto a livello di Organizzazione verranno individuate le priorità in base alle quali programmare la qualificazione, riqualificazione e aggiornamento del personale, tenuto conto delle esigenze di servizio.

Verranno, inoltre, individuati i criteri obiettivi per l'identificazione delle priorità per l'accesso ai corsi indicando i criteri di riparto all'interno delle singole qualifiche.

In tale ambito le parti potranno altresì definire idonei processi formativi prevedendo anche la possibilità del superamento dei tetti indicati.

I lavoratori che usufruiscono dei suddetti permessi retribuiti dovranno fornire alla Direzione dell'Organizzazione il certificato di iscrizione al corso, il calendario delle lezioni, e, successivamente, i certificati di regolare frequenza.

Le parti firmatarie si faranno carico ai diversi livelli di sollecitare agli Organismi istituzionali competenti la predisposizione di adeguati processi formativi.

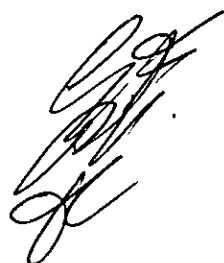
Le parti si incontreranno per la stesura di una specifica regolamentazione per la disciplina riguardante la formazione ECM.

RD
CA
DA



CG
FB

Falk



Titolo V - NORME COMPORTAMENTALI E DISCIPLINARI

Art. 31 - (Permessi e recuperi)

Al lavoratore possono essere concessi dall'Organizzazione, per particolari esigenze personali, ed a domanda, brevi permessi di durata non superiore alla metà dell'orario giornaliero per un massimo di trentasei ore nel corso dell'anno e comunque dopo aver utilizzato i permessi retribuiti di cui all'art. 33 del presente c.c.n.l.

Salva diversa pattuizione, nel limite delle ore indicate nel comma successivo, possono eccezionalmente essere concessi permessi anche di durata pari all'orario giornaliero.

Entro i due mesi successivi a quello della fruizione del permesso, il lavoratore è tenuto a recuperare le ore non lavorate in una o più soluzioni in relazione alle esigenze di servizio.

Nei casi in cui non sia stato possibile effettuare i recuperi, l'Organizzazione provvede a trattenere una somma pari alla retribuzione spettante al lavoratore per il numero di ore non recuperate.

Art. 32 - (Permessi straordinari)

Al lavoratore che abbia superato il periodo di prova spettano permessi straordinari retribuiti nei seguenti casi:

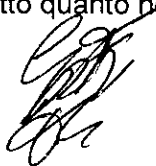
- per matrimonio, giorni 15 consecutivi di calendario a partire dal giorno successivo al giorno del matrimonio;
- per sostenere esami attinenti alla carriera e al perfezionamento professionale, limitatamente al periodo necessario per sostenere le prove stesse;
- in caso di decesso del coniuge o convivente risultante dallo stato di famiglia, dei genitori, dei figli e dei fratelli, spetta al lavoratore un permesso limitatamente a cinque giorni consecutivi, escluso il giorno dell'evento se il lavoratore ha prestato servizio;
- il lavoratore donatore di sangue e/o di sangue midollare ha diritto ai permessi secondo la normativa vigente;
- il lavoratore che intervenga in protezione civile in caso di calamità ha diritto ai benefici secondo le indicazioni e nelle forme previste dalla normativa vigente;
- per la partecipazione all'espletamento delle funzioni elettorali secondo la normativa vigente;
- per gravi e documentate ragioni il lavoratore può chiedere e l'amministrazione può concedere nell'anno un periodo di permesso straordinario anch'esso retribuito, non superiore a cinque giorni;
- per i periodi contumaciali previsti per le malattie infettive, secondo la normativa vigente;
- richiesti in base alla legge n. 104/1992 e successive modificazioni; tali permessi devono essere richiesti dall'interessato in tempo utile (e comunque di norma almeno 7 giorni prima) per permettere la sostituzione e potranno essere o meno concessi compatibilmente con le esigenze dell'Organizzazione, ad eccezione di quelli da concedere in forza di legge;
- alle lavoratrici in astensione obbligatoria dal lavoro per maternità, ai sensi degli artt. 4 e 5 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, compete il 100% dell'intera retribuzione;
- per tutto quanto non richiamato si rinvia espressamente alla legge n. 53/2000.

RD
J
DA

Be

φ

Falk





gr
per

Potranno altresì essere concessi permessi non retribuiti al lavoratore che ne faccia richiesta, ferma restando la salvaguardia delle esigenze di servizio, nei seguenti casi:

- in caso di attività di volontariato o partecipazione a programmi di cooperazione e di sostegno nei Paesi in via di sviluppo, il dipendente può fruire delle agevolazioni previste rispettivamente ai sensi delle leggi n. 266/1991 e n. 49/1987;

- in caso di interruzione dal lavoro per chiamata alle armi, servizio militare o per servizio civile, ai sensi della normativa vigente, il rapporto di lavoro rimane sospeso per tutto il periodo e il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto fino ad un mese dopo la cessazione del servizio. Il lavoratore che, salvo caso di comprovato impedimento, non si mette a disposizione della Organizzazione entro un mese dalla data di cessazione del servizio può essere considerato dimissionario;

- in caso di comprovata e documentata esigenza di prolungata assistenza per malattia di familiari (figli, coniuge, convivente risultante dallo stato di famiglia, genitori) il dipendente può richiedere i permessi di norma non inferiori a un mese e non superiori a sei mesi.

Purchè siano garantite le esigenze di servizio, i lavoratori potranno richiedere di essere posti in permesso senza assegni, con diritto di mantenimento al posto di lavoro, al fine di partecipare a corsi di qualificazione, di aggiornamento e di specializzazione professionali, attinenti al servizio.

Art. 33 - (Ritardi ed assenze)

Il lavoratore deve osservare il proprio orario di lavoro, secondo le modalità in uso presso l'Organizzazione.

I ritardi devono essere giustificati e comportano la perdita dell'importo della retribuzione corrispondente al ritardo stesso.

Le assenze debbono essere segnalate prima dell'inizio del turno di lavoro all'ufficio o alle persone preposte; devono essere immediatamente giustificate e comunque non oltre le ventiquattro ore, salvo legittimo e giustificato impedimento.

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

Art. 34 - (Doveri del personale)

In relazione alle particolari esigenze del servizio prestato, il lavoratore deve improntare il proprio contegno al rispetto ed alla comprensione degli altri, ispirandosi al principio di solidarietà umana, subordinando ogni propria azione alla consapevole necessità e responsabilità del suo lavoro.

Egli deve rispettare l'impostazione, l'idealità, i valori e la fisionomia propria della Organizzazione ove opera ed attenersi alle disposizioni impartite dalla Direzione secondo la struttura organizzativa interna oltre ad osservare in modo corretto i propri doveri.

Sono obblighi del lavoratore:

- usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione e nell'interesse dell'utenza;

- osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dai superiori in materia di prevenzione degli infortuni e igiene del lavoro;

- osservare le misure disposte ai fini della sicurezza individuale, collettiva e dell'igiene;
- astenersi dal ricevere, promettere, indurre a ricevere alcun compenso, sotto qualsiasi forma, offerto loro o ad altri dipendenti dell'Organizzazione;
- uniformarsi, nell'ambito del rapporto di lavoro, oltre che alle disposizioni contenute nel presente contratto, alle altre norme di legge.

E' fatto divieto al lavoratore di prestare la stessa attività retribuita in concorrenza con la struttura di appartenenza, anche in caso di sospensione cautelativa.

La prestazione di lavoro dipendente a carattere continuativo esplicita al di fuori del rapporto di lavoro costituisce giustificato motivo per la risoluzione del rapporto di lavoro stesso, con esclusione dei dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale non superiore al 50% dell'orario contrattuale.

Art. 35 - (Provvedimenti disciplinari)

I provvedimenti disciplinari da parte della Organizzazione debbono essere adottati in conformità all'art. 7 della legge n. 300/1970, e nel pieno rispetto delle procedure ivi stabilite (necessità della contestazione per iscritto, obbligo di assegnare al lavoratore un termine di almeno 5 giorni per presentare le proprie deduzioni, facoltà del lavoratore di essere ascoltato di persona e/o di essere assistito dal rappresentante delle OO.SS. cui conferisce mandato); al riguardo si conviene che la contestazione disciplinare deve essere comunque inviata al lavoratore non oltre il termine di venti giorni dal momento della conoscenza della mancanza commessa.

Si conviene che il provvedimento disciplinare non possa essere adottato dalla Organizzazione oltre il termine di 30 giorni dalla presentazione della deduzione da parte del lavoratore; il predetto termine si interrompe nel caso in cui il dipendente richieda di essere ascoltato di persona unitamente al rappresentante sindacale, riprendendo poi a decorrere dalla data in cui le parti si saranno incontrate per discutere della contestazione.

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

- richiamo verbale;
- richiamo scritto;
- multa non superiore all'importo di 4 ore della retribuzione;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni.

Secondo la gravità della mancanza e nel rispetto del principio della proporzionalità, incorre nei provvedimenti di cui sopra il lavoratore che:

- non si presenti al lavoro omettendo di darne comunicazione e giustificazione ai sensi del precedente art. 33 o abbandoni anche temporaneamente il posto di lavoro senza giustificato motivo;
- ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione senza giustificato motivo;
- commetta grave negligenza in servizio o irregolarità nell'espletamento dei compiti assegnati;

- d) non si attenga alle disposizioni impartite, non esegua le altre mansioni comunque connesse alla qualifica, assegnate dalla Direzione o dal superiore gerarchico diretto;
- e) ometta di registrare la presenza secondo le modalità stabilite dalla Organizzazione;
- f) compia qualsiasi insubordinazione nei confronti dei superiori gerarchici; esegua il lavoro affidatogli negligenemente o non ottemperando alle disposizioni impartite;
- g) tenga un contegno scorretto od offensivo verso gli utenti, il pubblico, i volontari, gli associati e gli altri dipendenti, compia atti o molestie che siano lesivi delle persone;
- h) violi il segreto professionale e d'ufficio, non rispetti l'impostazione e la fisionomia propria della Organizzazione;
- i) compia in genere atti, sia all'esterno che all'interno della Organizzazione, che possano arrecare pregiudizio all'economia, all'ordine ed alla immagine della Organizzazione;
- j) ometta di comunicare all'amministrazione ogni mutamento, anche di carattere temporaneo, di cui all'art. 12 del presente accordo;
- k) ponga in essere atti, comportamenti, molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona nei confronti di altro personale.

Nel rispetto delle normative vigenti e sempre che si configuri un notevole inadempimento è consentito il licenziamento per giusta causa o giustificato motivo:

- A) nei punti previsti dal precedente comma qualora le infrazioni abbiano carattere di particolare gravità;
- B) assenza ingiustificata per tre giorni consecutivi o assenze ingiustificate ripetute per tre volte in un anno in un giorno precedente e/o seguente alle festività ed alle ferie;
- C) recidività in qualunque mancanza quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione disciplinare nell'arco di tre anni dalla applicazione della prima sanzione;
- D) assenze per simulata malattia;
- E) introduzione sul posto di lavoro di persone estranee senza regolare permesso dell'Organizzazione;
- F) abbandono del posto di lavoro durante il turno di lavoro;
- G) alteri o falsifichi le registrazioni della presenza propria o di altri dipendenti;
- H) per l'uso dell'impiego ai fini di interessi personali;
- I) per violazione del segreto professionale e di ufficio per qualsiasi atto compiuto per negligenza che abbia prodotto grave danno agli utenti, all'Amministrazione o a terzi;
- J) per tolleranza di abusi commessi da dipendenti;
- K) per svolgimento di attività continuativa e privata o comunque per conto di terzi, in violazione degli artt. 2104 e 2105 del codice civile;
- L) per i casi di concorrenza sleale posta in essere dal dipendente, secondo i principi generali di diritto vigente;

M) accertamento di uso prolungato di sostanze stupefacenti e/o alcoliche che pregiudichi lo svolgimento delle proprie mansioni;

N) accertate molestie di carattere sessuale anche al di fuori dell'orario di lavoro nell'ambito dell'Organizzazione;

O) per atti di libidine commessi all'interno della Organizzazione.

In caso di attivazione delle procedure di licenziamento è facoltà dell'Organizzazione provvedere alla sospensione cautelare del dipendente al fine di procedere ad accertamenti preliminari.

La predetta elencazione ha carattere indicativo ed esemplificativo e non esaustivo dei casi che potranno dar luogo all'adozione dei provvedimenti di cui ai commi 5 e 6.

Titolo VI - MALATTIA, INFORTUNIO E SICUREZZA SUL LAVORO

Art. 36 - (Trattamento economico di malattia ed infortunio)

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

L'infortunio sul lavoro, (compreso quello "in itinere") anche se consente la continuazione dell'attività lavorativa, deve essere denunciato immediatamente al proprio superiore diretto perchè possano essere prestate le previste cure di pronto soccorso ed effettuate le denunce di legge.

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

a) il 100% della retribuzione globale sino al 365° giorno di assenza per malattia nell'arco di tre anni precedenti ad ogni inizio di malattia, computando altresì la malattia in corso. Il trattamento stesso non compete in caso di accertata trasformazione della malattia in invalidità pensionabile. Detto trattamento non deve essere comunque superiore a quello che il lavoratore avrebbe percepito al netto se avesse lavorato, a titolo di emolumenti stipendiali fissi e non variabili. Il pagamento della integrazione va corrisposto in base alle norme di legge. Il datore di lavoro può recedere dal rapporto allorché il lavoratore si assenti oltre il limite dei diciotto mesi complessivi nell'arco di un triennio. Si conviene però, che in via eccezionale, per quei lavoratori che abbiano una ricaduta nello stesso evento morboso che ha comportato un prolungato ricovero ospedaliero, in atto al momento del prefissato periodo di comporto, questo va prolungato di due mesi, da diciotto a venti mesi; qualora il predetto ricovero ospedaliero sia ancora in atto alla scadenza del 20° mese, il lavoratore ha diritto a richiedere un periodo di aspettativa non retribuito, che può protrarsi per un massimo di tre mesi (dal 20° al 23° mese), purchè permanga la situazione di ricovero ospedaliero;

b) ferma restando l'obbligatorietà di assicurare i dipendenti contro gli infortuni sul lavoro e contro le malattie professionali, il 100% della retribuzione globale sino al 365° giorno di assenza per infortunio. Il datore di lavoro è tenuto ad anticipare il 40% della retribuzione, salvo conguaglio con quanto erogato dall'INAIL, con conseguente obbligo del lavoratore di rimborsare quanto percepito a titolo di anticipazione. Detto trattamento non deve essere comunque superiore a quello che il lavoratore avrebbe percepito al netto, se avesse lavorato, a titolo di emolumenti stipendiali fissi e non variabili. Non si cumulano i periodi di malattia con quelli di infortunio. Qualora il lavoratore debba assentarsi dal proprio domicilio per sottoporsi a visita specialistica o ambulatoriale, ha comunque l'obbligo di avvertire l'Organizzazione entro le ore 9,00 dello stesso giorno. In caso di licenziamento del lavoratore comminato dopo il raggiungimento dell'età pensionabile, il periodo di conservazione del posto sarà limitato alla sola durata del periodo di preavviso e non oltre, anche in caso di successiva insorgenza di malattia. Nel caso in cui l'infortunio o malattia sia ascrivibile a responsabilità di terzi, resta salva la facoltà dell'Organizzazione di recuperare dal terzo responsabile le somme da essa corrisposte, subentrando nella titolarità delle corrispondenti azioni legali, nei limiti del danno subito. Per i lavoratori affetti da Tbc si richiamano espressamente le disposizioni legislative che regolano la materia.

DS
CA
DA

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several initials in the center, and a signature on the right.

Art. 37 - (Assenza prolungata di malattia)

Superati i periodi di conservazione del posto previsti al precedente articolo e nel caso in cui il dipendente sia riconosciuto idoneo a proficuo lavoro ma non allo svolgimento delle mansioni del proprio profilo professionale, l'Organizzazione, compatibilmente con la struttura organizzativa e con le disponibilità organiche, può utilizzarlo in mansioni equivalenti a quelle del profilo rivestito, nell'ambito della stessa qualifica oppure, ove ciò non sia possibile e con il consenso dell'interessato, anche in mansioni proprie di profilo professionale ascritto a qualifica inferiore.

Dal momento del nuovo inquadramento, il dipendente seguirà la dinamica retributiva della nuova qualifica senza alcun riassorbimento del trattamento in godimento.

Ove non sia possibile procedere in tal senso, oppure nel caso che il dipendente sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'Organizzazione può procedere alla risoluzione del rapporto.

Art. 38 - (Tutela della salute ed ambiente di lavoro)

In attuazione dei contenuti del decreto legislativo n. 81/2008 è istituita a livello di singola Organizzazione la figura di Rappresentante per la sicurezza per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro.

Per l'espletamento delle funzioni del Rappresentante per la sicurezza è riconosciuto uno specifico monte ore annuo retribuito di un'ora per addetto e comunque non oltre le 12 (dodici) ore annue.

Le parti riconoscono che la tutela della dignità, dei diritti fondamentali e la salvaguardia della salute psico-fisica dei lavoratori sono essenziali per garantire la qualità della vita negli ambienti di lavoro e quindi ritengono essenziali la necessità di prevenire e contrastare l'insorgere di azioni lesive della dignità e l'instaurarsi di fenomeni di prevaricazione e di molestia.

Considerata la rilevanza, anche economica delle conseguenze del "mobbing", nelle more di una disciplina legislativa specifica in materia, le parti concordano sulla necessità di intervenire attivamente in merito e pertanto costituiscono una "Commissione nazionale paritetica sul "mobbing"".

La Commissione sarà costituita da 3 rappresentanti indicati dalla Confederazione nazionale delle Misericordie d'Italia e 3 rappresentanti indicati dalle OO.SS. firmatarie del presente contratto e sarà presieduta a rotazione.

La Commissione perseguirà le finalità volte a:

- prevenire il fenomeno;
- dirimere le controversie e risolvere i casi pratici.

I costi e le spese sostenute per l'espletamento dell'attività della Commissione saranno a totale carico: della Confederazione nazionale delle Misericordie d'Italia per l'attività di carattere generale; delle singole Misericordie di volta in volta interessate, per gli specifici casi, per la cui soluzione la Commissione sia stata investita.

Le parti, entro 2 mesi dalla sottoscrizione del c.c.n.l., nomineranno i propri rappresentanti i quali, entro due mesi dalla costituzione della Commissione, stabiliranno il regolamento operativo della Commissione stessa.

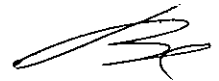


Per quanto riguarda la verifica in materia di accertamento di assenza di tossicodipendenza si fa riferimento all' Accordo Conferenza Stato-Regini del 30/10/2007.

Per quanto attiene il divieto di assunzione e somministrazione di bevande alcoliche e superalcoliche si fa riferimento all' Intesa Conferenza Stato-Regioni del 16/03/2006 ("Attività lavorative ad alto rischio infortunio ").

Nei suddetti atti vengono normate le procedure obbligatorie inerenti, nel corso della sorveglianza sanitaria, l'accertamento sia collettivo che individuale, teso a verificare l'assenza di condizioni di alcol-dipendenza e assunzioni di sostanze psicotrope e stupefacenti.

BB
ST
DA



FdR



Titolo VII - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 39 - (Il sistema di classificazione del personale)

Il sistema di classificazione è articolato in sei categorie denominate A, B, C, D, E ed F e da sei posizioni economiche per ciascuna categoria.

Categorie e relative posizioni economiche sono individuate nelle declaratorie riportate nell'art. 40.

Salvo quanto disposto al punto 2 dell'art. 40 il personale, al momento dell'assunzione, viene inquadrato nella prima posizione economica della categoria di inquadramento.

Ai soli fini delle normative vigenti, il personale dipendente, con riferimento a quanto previsto dall'art. 2095 cod. civ., è suddiviso in:

- impiegati: il personale inquadrato nelle posizioni economiche da D ad F;
- operai: il restante personale.

Per gli apprendisti si rinvia all'art. 23 del presente CCNL.

Art. 40- (Declaratoria delle posizioni economiche)

Il personale della Organizzazione è inquadrato secondo il seguente sistema di classificazione:

Handwritten signature

Categoria A

Declaratoria

Appartengono a questa categoria soggetti in posizioni di lavoro che richiedono: - capacità tecnico-manuali per lo svolgimento di attività semplici, autonomia esecutiva e responsabilità, nell'ambito di istruzioni fornite, riferite al corretto svolgimento della propria attività.

Caratterizzazione dell'attività

- Conoscenze di tipo operativo generale acquisibile attraverso esperienza diretta sulla mansione - Contenuti di tipo ausiliario rispetto ai più ampi processi produttivi/amministrativi - Problematiche lavorative di tipo semplice - Relazioni organizzative di tipo prevalentemente interno basate su interazione tra pochi soggetti

Handwritten signature

Esemplificazione dei profili

Lavoratore che provvede: - al trasporto di cose, alla movimentazione di merci, ivi compresa la compilazione e consegna-ritiro della documentazione amministrativa; - attività di pulizie; - ad attività prevalentemente esecutive o di carattere manuale, comportanti anche gravosità o disagio ovvero uso e manutenzione ordinaria di strumenti ed arnesi di lavoro.

Handwritten signatures

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Qualifiche (a titolo esemplificativo e non esaustivo)

Addetto pulizie - Operaio comune - Addetto servizi ausiliari

Commesso - Fattorino - Addetto al guardaroba - Addetto alla lavanderia

Fattorino - Telefonista

Addetto bar senza titolo

Categoria B

Declaratoria

Appartengono a questa categoria soggetti in posizioni di lavoro che richiedono: - conoscenze minime teoriche e/o tecniche relative allo svolgimento di compiti assegnati; - capacità manuali e tecniche specifiche riferite alle proprie qualificazioni; - autonomia esecutiva e responsabilità nell'ambito di prescrizioni di massima.

Caratterizzazione dell'attività

- Conoscenze operative qualificate ed un minimo grado di esperienza discreto - Contenuto di tipo operativo per il raggiungimento di risultati parziali rispetto a più ampi processi produttivi amministrativi - Sufficiente complessità di problemi da affrontare - Relazioni organizzative interne di tipo semplice anche tra più soggetti interagenti, relazioni esterne di tipo indiretto e formale, oltre a relazioni di natura diretta con l'utenza

Esemplificazione dei profili

Lavoratore che provvede: - al trasporto ed accompagnamento/assistenza di persone, alla movimentazione di merci, ivi compresa la compilazione e consegna-ritiro della documentazione amministrativa; - alla ordinaria manutenzione dell'automezzo segnalando eventuali interventi di natura complessa; - ad attività prevalentemente esecutive o di carattere tecnico manuali, comportanti anche gravosità o disagio ovvero uso e manutenzione ordinaria di strumenti, arnesi di lavoro e macchinari semplici.

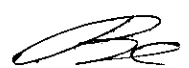
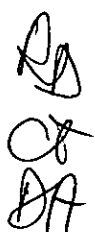
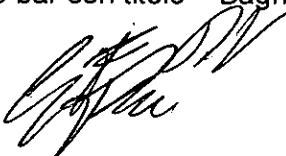
Qualifiche (a titolo esemplificativo e non esaustivo)

Operaio qualificato - Ausiliario servizi funebri - Addetto servizi cimiteriali - Centralinista con mansioni di segreteria

Ausiliario trasporti socio-sanitari - Ausiliario socio-sanitario specializzato - Aiuto cuoco

Autista - Assistente domiciliare e dei servizi tutelari non formato - Addetto ai servizi ausiliari veterinari

Addetto bar con titolo - Bagnino senza titolo



Categoria C

Declaratoria

Appartengono a questa categoria soggetti in posizioni di lavoro che richiedono: - conoscenze di base teoriche e/o tecniche relative allo svolgimento di compiti assegnati; - capacità manuali e tecniche specifiche riferite alle proprie qualificazioni e specializzazioni professionali; - autonomia e responsabilità nell'ambito di prescrizioni di massima.

Caratterizzazione dell'attività

- Buone conoscenze specialistiche ed un grado di esperienza discreto - Contenuto di tipo operativo con responsabilità di risultati parziali rispetto a più ampi processi produttivi amministrativi
- Discreta complessità di problemi da affrontare e discreta ampiezza delle soluzioni possibili - Relazioni organizzative interne anche tra più soggetti interagenti, relazioni esterne anche con altre istituzioni di tipo indiretto e formale; relazioni di natura diretta con l'utenza

Esemplificazione dei profili

Lavoratore che provvede: - al trasporto di persone, alla movimentazione di merci, ivi compresa la consegna-ritiro e custodia della documentazione amministrativa nell'ambito di rapporti istituzionali; - alla ordinaria e straordinaria manutenzione dell'automezzo segnalando eventuali interventi di natura complessa; - ad attività esecutive e/o di carattere tecnico-manuali, ovvero uso e manutenzione ordinaria di strumenti ed arnesi di lavoro e macchinari semplici e complessi, ivi compreso l'utilizzo di elaboratori elettronici.

Qualifiche (a titolo esemplificativo e non esaustivo)

Operaio specializzato - Autista accompagnatore - Autista soccorritore - Impiegato d'ordine

Infermiere generico - Cuoco - Operatore tecnico di centrale operativa - Operatore specializzato di centrale operativa - O.T.A. - O.S.S.

Autista con mansioni di operatore per servizi funebri - Operatore servizi funebri - Custode cimitero - Necroforo - Operatore domiciliare servizi tutelari (o comunque denominato) formato - Bagnino con titolo

Categoria D

Declaratoria

Appartengono a questa categoria soggetti in posizioni di lavoro che richiedono: - conoscenze teoriche specialistiche di base, capacità tecniche elevate per l'espletamento delle

attribuzioni, autonomia e responsabilità secondo metodologie definite e precisi ambiti di intervento operativo proprio del profilo, eventuale coordinamento e controllo di altri operatori di minore contenuto professionale, con assunzione di responsabilità dei risultati conseguiti.

Caratterizzazione dell'attività

- Approfondite conoscenze mono-specialistiche ed un grado di esperienza pluriennale, con necessità di aggiornamento - Contenuto di concetto con responsabilità di risultati relativi a specifici processi produttivi/ amministrativi - Media complessità dei problemi da affrontare basata su modelli esterni predefiniti e significativa ampiezza delle soluzioni possibili - Relazioni organizzative interne anche di natura negoziale ed anche con posizioni organizzative al di fuori delle unità organizzative di appartenenza, relazioni esterne (con altre istituzioni) anche di tipo diretto; relazioni con gli utenti di natura diretta, anche complesse, e negoziale

Esemplificazione dei profili

Lavoratore che provvede: - alla gestione dei rapporti con tutte le tipologie di utenza relativamente alla unità di appartenenza, anche coordinando altri addetti; - alla attività istruttoria nel campo amministrativo, tecnico e contabile, curando nel rispetto delle procedure e degli adempimenti di legge ed avvalendosi delle conoscenze professionali tipiche del profilo, la raccolta, l'elaborazione e l'analisi dei dati.

Qualifiche (a titolo esemplificativo e non esaustivo)

Geometra - Economo - Infermiere professionale - Terapista riabilitazione

Impiegato di concetto - Assistente sociale - Educatore professionale

Tecnico sanitario

Categoria E

Declaratoria

Appartengono a questa categoria soggetti in posizioni di lavoro che richiedono, oltre a conoscenze teoriche specialistiche e/o gestionali in relazione ai titoli di studio e professionali conseguiti, autonomia e responsabilità proprie, capacità organizzative, di coordinamento e gestionali caratterizzate da discrezionalità operativa nell'ambito delle strutture operative previste, dal modello organizzativo aziendale con funzioni di direzione e coordinamento, gestione e controllo di risorse umane, coordinamento di attività didattica, iniziative di programmazione e proposta.

Caratterizzazione dell'attività

Elevate conoscenze pluri-specialistiche ed un grado di esperienza pluriennale, con frequente necessità di aggiornamento. Contenuto di tipo tecnico, gestionale o direttivo con

responsabilità di risultati relativi ad importanti e diversi processi produttivi/amministrativi Elevata complessità dei problemi da affrontare basata su modelli teorici non immediatamente utilizzabili ed elevata ampiezza delle soluzioni possibili Relazioni organizzative interne di natura negoziale e complessa, gestite anche tra unità organizzative diverse da quella di appartenenza, relazioni esterne (con altre istituzioni) di tipo diretto anche con rappresentanza istituzionale; relazioni con gli utenti di natura diretta, anche complessa, e negoziale

Esemplificazione dei profili

Lavoratore che provvede: - ad espletare attività di ricerca, studio ed elaborazione di dati in funzione della programmazione economico-finanziaria e della predisposizione degli atti per l'elaborazione dei diversi documenti contabili e finanziari; - ad espletare compiti di alto contenuto specialistico-professionale in attività di ricerca, acquisizione, tecniche al fine della predisposizione di progetti inerenti la realizzazione e/o manutenzione di edifici, impianti, sistemi di prevenzione, ecc.; - ad espletare attività di progettazione e di gestione del sistema informativo, delle reti informatiche e delle banche dati dell'ente, di assistenza e consulenza specialistica agli utenti di applicazioni informatiche; - ad espletare attività di istruzione, predisposizione e redazione di atti e documenti riferiti all'attività amministrativa dell'ente, comportanti un significativo grado di complessità, nonché attività di analisi, studio e ricerca con riferimento al settore di competenza.

Qualifiche (a titolo esemplificativo e non esaustivo)

Coordinatore unità operativa - Medico
Pedagogista - Psicologo
Sociologo - Responsabile amministrativo

Categoria F

Declaratoria

Appartengono a questa categoria soggetti in posizione apicale di struttura caratterizzati da completa autonomia organizzativa e tecnica, con responsabilità proprie di coordinamento gestionali caratterizzate da discrezionalità operativa. Tali soggetti svolgono funzioni: - di direzione e coordinamento; - di gestione e controllo di risorse umane; - di iniziativa propria di programmazione e proposte di progetti di respiro aziendale.

Caratterizzazione dell'attività

- Elevate conoscenze pluri-specialistiche - Contenuto di tipo direttivo con responsabilità di risultati relativi a processi produttivi/ amministrativi globali dell'azienda o dell'unità strutturata chiamata a dirigere - Elevata complessità dei problemi da affrontare basata su modelli teorici non immediatamente utilizzabili ed elevata ampiezza delle soluzioni possibili - Relazioni organizzative interne ed esterne di natura negoziale e complessa, gestite anche tra unità organizzative diverse da quella di appartenenza, relazioni esterne (con altre istituzioni) di tipo diretto anche con

rappresentanza istituzionale - Rappresentanza apicale presso gli Organi politici dell'intera struttura tecnica diretta

Esemplificazione dei profili

Lavoratore che provvede: - ad organizzare le strutture da lui dipendenti, a nominarne i responsabili in accordo con la massima espressione politica, a destinarne risorse umane e finanziarie; - ad espletare compiti di direzione di figure ad alto contenuto specialistico-professionale; - ad espletare attività di progettazione e di organizzazione di ogni sistema informativo dell'ente; - ad espletare attività di assistenza tecnica, di predisposizione e redazione di atti e documenti riferiti all'attività politico-amministrativa.

Qualifiche (a titolo esemplificativo e non esaustivo)

Direttore amministrativo

Direttore sanitario

Direttore tecnico

Al momento dell'assunzione i lavoratori di cui alle qualifiche e/o mansioni indicate al presente comma, sono inquadrati alla posizione economica di seguito indicata:

- Operatori socio-sanitari (O.S.S.) Posizione C2

- Infermiere professionale di cui al decreto n. 502, terapeuta riabilitazione, assistente sociale, tecnico sanitario ed educatore professionale Posizione D2

RD
OT
AT

Per quanto attiene alla categoria F si conferma l'indennità di direzione e/o coordinamento di cui al CCNL 2002-2005 secondo la seguente tabella

Vecchio inquadramento	Nuovo Inquadramento	I.D.C all'n1.01.2004
F1	F4	1.066
F2	F4	3.568
F3	F5	3.453
F4	F5	5.937

Be
L
CF
JF
Fdk
CF
L
A

Art. 41 - (Passaggio di posizione o di categoria e norma di qualificazione e progressione professionale)

Il personale dipendente, ferme restando le dinamiche di progressione di cui al presente articolo, potrà essere inquadrato nelle posizioni economiche superiori della medesima categoria, allorquando, tenuto conto delle esigenze organizzative dell'Organizzazione, sulla base di percorsi lavorativi, formativi o di addestramento individuati ai sensi dell'art. 7, del presente contratto o definiti dall'Organizzazione o acquisiti in caso di eventi eccezionali - con esclusione dei percorsi imposti obbligatoriamente da norme di legge - acquisisca attestati di aggiornamento professionale e/o specifiche conoscenze che consentano la sua utilizzazione in mansioni lavorative più qualificate, con maggiore autonomia e responsabilità.

Le parti si incontreranno con cadenza annuale per verificare la possibilità di dare concretezza a livello associativo ai meccanismi migliorativi innanzi delineati.

Tutti i dipendenti che ottengono il passaggio ad una posizione economica superiore nell'ambito della stessa categoria sono tenuti a svolgere anche i compiti già in precedenza espletati.

In caso di passaggio a posizione economica o categoria superiore, saranno assorbiti, fino a concorrenza, eventuali superminimi o indennità per mansioni superiori. L'elemento retributivo contrattuale riconosciuto in forza alla data di rinnovo del presente c.c.n.l., potrà essere assorbito, in misura non superiore al 50%, per ogni passaggio alla posizione economica superiore.

Per tutte le categorie dalla A alla E le progressioni economiche orizzontali saranno riconosciute nelle seguenti modalità

- La prima progressione al trentaseiesimo mese
- La seconda progressione dopo ulteriori 12 mesi

E' data facoltà alle singole Organizzazioni di disporre il passaggio di singoli lavoratori nelle fasce economiche superiori; il passaggio anticipato alle fasce superiori non modifica la decorrenza del diritto ai passaggi automatici di cui al comma precedente per la quale si farà sempre riferimento alla data di assunzione in servizio.

In caso di passaggio dei lavoratori a categoria superiore la retribuzione di fatto non potrà essere inferiore a quella percepita prima del passaggio di categoria; l'eventuale differenza retributiva sarà erogata quale assegno assorbibile da futuri aumenti di fascia economica o derivanti da passaggi di categoria.



Titolo VIII - INQUADRAMENTI E RETRIBUZIONI

Art. 42 - (Posizioni economiche)

1. La retribuzione fondamentale spettante ai dipendenti è composta da:
 - a) retribuzione come da posizione economica calcolata sui parametri della tabella, di cui al presente articolo
 - b) retribuzione individuale ex anzianità *ad personam*; tredicesima mensilità;
 - c) trattamento di fine rapporto;
2. Al personale, ove spettante, è corrisposto l'assegno per il nucleo familiare o le quote di aggiunta di famiglia equivalenti, ai sensi della Legge n. 153/88 e successive modificazioni e integrazioni.

Con decorrenza 1 luglio 2013 le retribuzioni lorde mensili, sono determinate nei seguenti importi:

	1	2	3	4	5	6
A	1.150,24	1.184,74	1.219,24	1.276,75	1.334,28	1.391,78
B	1.219,24	1.276,75	1.334,28	1.391,78	1.449,30	1.529,81
C	1.334,28	1.391,78	1.449,30	1.529,81	1.621,82	1.725,35
D	1.529,81	1.621,82	1.729,92	1.828,87	1.932,39	2.093,42
E	1.621,82	1.725,35	1.828,87	1.932,39	2.093,42	2.219,95
F	1.828,87	1.932,39	2.093,42	2.403,99	2.668,53	3.220,64

Con decorrenza 1 ottobre 2013 le retribuzioni lorde mensili, sono determinate nei seguenti importi:

	1	2	3	4	5	6
A	1.158,50	1.193,25	1.228,00	1.285,92	1.343,87	1.401,78
B	1.228,00	1.285,92	1.343,87	1.401,78	1.459,71	1.540,80
C	1.343,87	1.401,78	1.459,71	1.540,80	1.633,47	1.737,74
D	1.540,80	1.633,47	1.742,35	1.842,01	1.946,27	2.108,46
E	1.633,47	1.737,74	1.842,01	1.946,27	2.108,46	2.235,90
F	1.842,01	1.946,27	2.108,46	2.421,26	2.687,70	3.243,78

Con decorrenza 1 gennaio 2014 le retribuzioni lorde mensili, sono determinate nei seguenti importi:



	1	2	3	4	5	6
A	1.179,16	1.214,53	1.249,90	1.308,86	1.367,83	1.426,78
B	1.249,90	1.308,86	1.367,83	1.426,78	1.485,75	1.568,28
C	1.367,83	1.426,78	1.485,75	1.568,28	1.662,60	1.768,73
D	1.568,28	1.662,60	1.773,43	1.874,86	1.980,98	2.146,07
E	1.662,60	1.768,73	1.874,86	1.980,98	2.146,07	2.275,77
F	1.874,86	1.980,98	2.146,07	2.464,44	2.735,64	3.301,63

Gli aumenti a regime sono quelli indicati nella Tabella 2 allegata al presente accordo

Una tantum

Ai lavoratori in forza alla stipula del presente CCNL verranno erogati, a titolo di una tantum per il periodo 1/01/2010 – 31/12/2012 gli importi di cui alla tabella 4 (allegato 1) unita al presente accordo, riproporzionati all'effettivo periodo di lavoro prestato

L'importo sarà erogato in un' unica soluzione entro le competenze del mese di dicembre 2014

Viene altresì precisato che, oltre al riconoscimento degli aumenti tabellari da applicare a partire dalla mensilità di gennaio 2015, le competenze pregresse saranno riconosciute come di seguito specificato:

- Una tantum in unica soluzione nelle competenze retributive del mese di gennaio 2015.
- Gli arretrati (dal 1° luglio 2013 al 31 dicembre 2014) per il 60% della cifra da corrispondere con le competenze di marzo 2015 e per il restante 40% con le competenze di giugno 2015.

Le parti concordano che quanto di competenza economica per il prossimo rinnovo contrattuale relativamente al periodo 1 gennaio 2013v- 30 giugno 2013 è stato compiutamente assolto dal presente rinnovo contrattuale.

Art. 43 - (Paga giornaliera e oraria)

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

- retribuzione come da posizione economica;
- retribuzione individuale d'anzianità e "ad personam";
- indennità per mansioni superiori.

L'importo della paga oraria, a regime, è determinato dividendo la paga giornaliera come sopra calcolata per 6,33. In presenza di eventuali assenze non retribuite (sciopero, permessi a proprio carico, assenze ingiustificate, ecc.) la retribuzione mensile sarà decurtata in rapporto e nella misura della durata della prestazione lavorativa non esplicitata, facendosi riferimento ai parametri retributivi e orari giornalieri come innanzi determinati.

Nelle realtà con orario settimanale ordinario inferiore o superiore a quello definito dall'art. 21, l'importo della paga oraria è determinato sulla base del coefficiente di riferimento.

Art. 44 - (Reperibilità)

La valutazione in ordine alla opportunità ed alla misura di adozione della pronta disponibilità deve avvenire in sede locale, previa verifica con le rappresentanze sindacali.

E' caratterizzato dalla immediata reperibilità del dipendente e dall'obbligo per lo stesso di rendersi disponibile nel più breve tempo possibile dalla chiamata, secondo intese da definirsi in sede locale.

In caso di chiamata, l'attività prestata viene computata come lavoro straordinario o compensata con recupero orario in relazione alle esigenze di servizio e a richiesta dell'interessato mentre nel caso in cui la pronta disponibilità cada in giorno programmato come giorno di riposo, o nelle festività infrasettimanali di cui all'art. 27 del presente accordo, spetta un riposo compensativo senza riduzione del debito orario settimanale.

Il servizio di pronta disponibilità di norma va limitato a periodi al di fuori del normale orario di lavoro programmato, ha durata di 12 ore e dà diritto ad un compenso di € 22,00 per ogni 12 ore.

Qualora il turno di pronta disponibilità sia articolato in orari di minore durata, la predetta indennità viene corrisposta proporzionalmente alla durata stessa, maggiorata del 10%.

L'articolazione del turno di pronta disponibilità non può comunque avere durata inferiore alle 4 ore.

Di norma, non potranno essere previsti per ciascun dipendente più di otto giorni di disponibilità nel mese.

Art. 45 - (Lavoro complementare/straordinario, festivo e notturno)

Il tetto annuo di ore straordinarie non può superare le 150 ore annue individuali.

Eventuale lavoro straordinario oltre le 150 e fino a 250 ore, sarà utilizzato, d'intesa con le Rappresentanze sindacali ove richiesto, per comprovate e motivate esigenze di servizio.

Il lavoro straordinario non può essere utilizzato come fattore di programmazione del lavoro, ha carattere eccezionale e deve rispondere ad effettive esigenze di servizio.

E' considerato lavoro complementare quello effettuato oltre l'orario ordinario settimanale fino alle 40 ore settimanali. Viene invece considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre le 40 ore settimanali.

E' considerato lavoro festivo quello prestato nei giorni indicati negli artt. 26 e 27 del presente c.c.n.l.

Si considera lavoro in orario notturno quello eseguito tra le ore 22,00 e le ore 6,00.

Le ore di lavoro straordinario saranno compensate con le seguenti maggiorazioni:

Tabella 2 – Maggiorazioni per straordinario (immagine)

Maggiorazioni per straordinario	
Complementare	15%
Straordinario	20%
Straordinario festivo	30%
Straordinario notturno	30%
Straordinario notturno festivo	50%

Tabella n. 2

Il lavoro complementare e quello straordinario devono essere disposti e/o espressamente autorizzati dall'Organizzazione nel qual caso il lavoratore è sempre tenuto ad effettuare la prestazione richiesta salvo esonero per giustificato motivo.

Per le ore che confluiscono nella banca delle ore di cui al successivo articolo, le rispettive maggiorazioni per lavoro straordinario sono comunque retribuite con la busta paga del mese successivo a quello di riferimento.

Art. 46 - (Banca delle ore)

E' istituita la banca delle ore, attraverso l'accantonamento delle ore di lavoro straordinario di cui all'art. 62.

L'accantonamento, per le ore dalla cinquantunesima alla centocinquantesima, avverrà su formale richiesta del lavoratore. La richiesta deve avvenire nel mese in cui si è svolta la prestazione di lavoro straordinario.

L'accantonamento delle ore di straordinario eccedenti le 150 (centocinquanta) avverrà in maniera automatica.

Le ore accantonate in banca ore resteranno a disposizione del dipendente per l'anno di maturazione e per quello successivo.

Le ore accantonate in banca ore potranno essere usufruite dal lavoratore come permessi retribuiti individuali, anche a gruppi di minimo 4 ore, facendone richiesta con almeno quindici giorni di preavviso.

Le richieste saranno accolte compatibilmente con le esigenze dell'Organizzazione purchè, per lo stesso periodo temporale, non ne siano state presentate per un numero di lavoratori superiori al 10% del personale in servizio o anche da un solo dipendente nelle Organizzazioni che occupano meno di 10 dipendenti.

DA CARA

PR

EdR

β

In caso di richieste eccedenti il suddetto limite del 10% vale il criterio cronologico della presentazione delle domande.

La lavoratrice e il lavoratore escluso ha diritto a ripresentare la sua richiesta per un periodo diverso.

Le ore richieste, e non godute per motivate esigenze organizzative, saranno pagate dalle Organizzazioni su richiesta del dipendente, solo nel caso in cui vengano opposti due rifiuti ad altrettante richieste formulate, rispettando i termini e il preavviso indicati.

Le parti firmatarie il presente c.c.n.l. si impegnano a verificare, dodici mesi dopo la stipula, l'effettivo andamento della banca delle ore.

Art. 47 - (Indennità per lavoro ordinario a turni)

Ove di fatto venga applicato un orario a turni e questo venga realizzato con i parametri di cui ai punti successivi spettano al lavoratore le seguenti indennità lorde:

a) Indennità per servizio notturno e festivo

Al personale dipendente il cui turno di servizio si svolga durante le ore notturne spetta un'indennità nella misura unica uguale per tutti di euro 16,00 lordi per ogni turno prestato tra le 22,00 e le ore 6,00; eventuali frazioni di turno verranno rapportate alla effettiva prestazione.

Per ogni turno prestato in giorno festivo compete un'indennità di euro 16,00 lorde; eventuali frazioni di turno verranno rapportate alla effettiva prestazione.

Nell'arco delle 24 ore del giorno festivo non può essere corrisposta più di un'indennità festiva per ogni singolo dipendente.

b) Indennità di turno

Al personale inquadrato nelle posizioni B e C, operante su almeno tre turni, compete un'indennità per le giornate di effettivo servizio prestato, di euro 4,5 lorde giornaliere.

Detta indennità è corrisposta purché vi sia una effettiva rotazione del personale nei tre turni, tale che nell'arco del mese si evidenzi una stabile alternanza dei turni di servizio (mattina, pomeriggio, notte) e indipendentemente dalla frequenza della presenza del lavoratore in quello notturno.

Agli operatori di tutti i ruoli inquadrati nelle posizioni economiche da A fino a C, addetti a tutti i servizi attivati in base alla programmazione della Misericordia ed operanti su almeno due turni (antimeridiano e pomeridiano) per la ottimale utilizzazione degli impianti stessi, compete una indennità giornaliera legata alla effettuazione dei turni di servizio programmati pari a 2,16 euro lordi.

Detta indennità è corrisposta purché vi sia una effettiva rotazione del personale su due turni, tale che nell'arco del mese si evidenzi una stabile alternanza del turno di servizio, in relazione al modello adottato.

c) Indennità di cassa

Al personale che gestisce valori e denaro in modo continuativo e ricorrente, spetta un'indennità mensile di 78,00 euro lordi; per gli stessi la Misericordia dovrà stipulare apposita assicurazione, per i rischi derivanti dalla funzione.

d) Indennità di rischio da radiazioni

Al personale sottoposto a rischio da radiazioni di classificazione "a", da parte dell'esperto qualificato, ai sensi del D.Lgs. 17 marzo 1995, n. 230, viene riconosciuta l'indennità di rischio da radiazioni pari a 1.300 euro lordi annui, frazionabili in rapporto all'effettivo servizio svolto. Ai suddetti compete altresì un periodo di permesso retribuito di giorni 15 di calendario. La predetta indennità ed il permesso aggiuntivo vanno corrisposti nella misura integrale anche nel caso in cui il dipendente a tempo pieno svolga un orario di lavoro ridotto nella specifica attività di tecnico di radiologia.

Art. 48- (Premio di incentivazione e di produzione)

A tutto il personale, compreso nelle categorie da A a C, compete un premio di euro 540,00 annue lorde, da erogarsi in unica soluzione congiuntamente alla retribuzione del mese di aprile di ogni anno.

Tale premio compete per intero se, nell'arco dell'anno che va dal 1° gennaio al 31 dicembre, dell'anno precedente l'erogazione, il personale effettua almeno 258 giorni di presenza.

Per ogni giorno di mancata presenza, il premio di cui al 1° comma è ridotto in ragione di euro 15,50 lorde giornaliere; parimenti per ogni giorno di presenza oltre i 258 giorni e fino a un tetto di 267 giorni di presenza verrà corrisposta una ulteriore quota aggiuntiva pari a euro 15,50 lordi per giorno.

Ai fini del computo delle presenze non incidono nella decurtazione del suddetto premio le giornate di permessi straordinari retribuiti, permessi sindacali retribuiti, periodi di astensione obbligatoria per maternità, ricovero ospedaliero documentato, infortunio sul lavoro riconosciuto ed assistito dall'INAIL.

Ai fini del conteggio dei giorni di presenza, le ferie e le festività, ancorchè non usufruite nel periodo 1° gennaio-31 dicembre, debbono essere considerate come godute.

Ai fini del computo delle presenze di cui al presente articolo si fa riferimento a sei giornate lavorative; in caso di orario distribuito su cinque giorni si deve riparametrare il conteggio.

A tutto il personale compreso nelle categorie D ed E, compete un premio annuo a partire da euro 800,00 lordi annui. Detto premio è strettamente correlato agli effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi, su verifica di progetti, stabiliti all'inizio esercizio dalla Direzione della struttura e concordati in contrattazione decentrata.

Il premio viene erogato nel mese di aprile dell'anno successivo.

A tutto il personale della categoria F compete un premio di risultato d'esercizio, a partire da euro 1.850,00 lordi annui. Detto premio è strettamente correlato ai risultati d'esercizio e all'effettivo miglioramento dell'organizzazione del servizio verso l'utenza in genere (soci -volontari - assistiti - ecc.). La valutazione viene fatta su parametri oggettivi e deliberata dal Consiglio d'amministrazione.

Per gli assunti successivamente alla data della presente stipula il premio sarà maturato al 50% al 24° mese di anzianità e al 100% al 36° mese.

Il premio viene erogato nel mese di aprile dell'anno successivo.

Fcd R

RD
CT
DA

Art. 49 - (Assegni familiari o aggiunta di famiglia)

Gli assegni familiari o le quote aggiunte di famiglia sono erogati secondo le norme di legge vigenti.

Art. 50 - (Corresponsione della retribuzione e reclami sulla busta paga)

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

Qualsiasi reclamo sulla rispondenza della somma pagata con quella indicata nella busta paga nonché sulla qualifica della moneta, deve essere fatta all'atto del pagamento.

In caso di ritardo nella corresponsione della retribuzione l'Organizzazione è tenuta a corrispondere anche gli interessi legali maturati.

Resta comunque la possibilità da parte del lavoratore di avanzare eventuali reclami per irregolarità riscontrate.

Art. 51 - (Tredicesima mensilità)

A tutto il personale in servizio spetta una tredicesima mensilità da corrispondersi non oltre il 20 dicembre di ogni anno, composta di uno stipendio base annuo come da trattamento economico diviso dodici.

La tredicesima mensilità non spetta per il periodo di tempo trascorso in aspettativa senza assegni per motivi di famiglia o in altra posizione di stato che comporti la sospensione dello stipendio o salario.

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

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

Art. 52 - (Abiti di servizio)

Al personale cui durante il servizio è fatto obbligo di indossare una divisa o indumenti di lavoro e calzature appropriate in relazione al tipo delle prestazioni, verranno forniti gli indumenti stessi esclusivamente a cura e spese dell'Organizzazione.

Ai dipendenti addetti a particolari servizi debbono inoltre essere forniti tutti gli indumenti protettivi contro eventuali rischi o infezioni, tenendo conto delle disposizioni di legge in materia antinfortunistica di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Art. 53 - (Missioni e trasferte)

Ai lavoratori comandati in servizio fuori sede, al di fuori dei casi previsti dall'art. 18 del presente c.c.n.l., in località distanti oltre 20 km spetta, oltre al riconoscimento del tempo di viaggio come orario di servizio, il rimborso a piè di lista delle spese sostenute entro i limiti prefissati dall'Organizzazione.

Le trasferte e le modalità del viaggio devono essere preventivamente concordate ed autorizzate; i lavoratori, per ottenerne il rimborso, sono tenuti alla presentazione delle ricevute delle spese sostenute.

Il trattamento economico spettante ai lavoratori in servizio fuori sede, ai sensi del presente articolo, non potrà in ogni caso essere riconosciuto per trasferte inferiori alle quattro ore.

Art. 54- (Alloggio e mensa)

L'uso di alloggi di servizio, la fornitura del servizio mensa o buoni pasto, sono demandati alla contrattazione decentrata fra le parti.

RA
CA
SA

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

ET
FR
Be
R

TITOLO IX - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 55 - (Preavviso)

I giorni di calendario di preavviso, di licenziamento o di dimissioni, per il personale assunto a tempo indeterminato e che abbia superato il periodo di prova nei casi in cui è dovuto ai sensi di legge, è fissato secondo la tabella seguente:

Tabella 3 – Giorni di calendario di preavviso licenziamento o dimissioni (immagine)

Anzianità	A	B - C	D	E	F
Cinque anni	10 gg	30 gg	30 gg	30 gg	90 gg
Dieci anni	15 gg	30 gg	60 gg	60 gg	120 gg
Oltre dieci anni	20 gg	45 gg	60 gg	90 gg	150 gg

Tabella n. 3

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

In caso di licenziamento, il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, è computato nell'anzianità di servizio agli effetti dell'indennità di anzianità ad eccezione della fattispecie relativa a sopraggiunta inabilità.

I termini di disdetta decorreranno dal 1° o dal 16° giorno del mese.

Art. 56 - (Cessazione del rapporto di lavoro)

Il rapporto di lavoro cessa nei seguenti casi:

- a) per licenziamento del lavoratore, ai sensi delle leggi vigenti per i rapporti di diritto privato;
- b) per dimissioni del lavoratore;
- c) per morte del lavoratore.

Art. 57 - (Trattamento di fine rapporto)

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro dipendente con la qualifica impiegatizia deve essere corrisposta una indennità di anzianità sino al 31° maggio 1982 nella misura pari ad una mensilità di retribuzione per ogni anno intero di servizio.

Per il personale non impiegatizio, ferma restando la liquidazione della anzianità precedente sulla base di criteri previsti dai precedenti contratti collettivi, il diritto alla indennità di anzianità nella

RD
CA
DA

HR

misura di una mensilità di retribuzione per ogni anno intero di servizio prestato, verrà raggiunto con la seguente gradualità:

- 15/30 della retribuzione mensile per ogni anno di servizio dal 31 dicembre 1971 al 30 dicembre 1972;
- 20/30 della retribuzione mensile per ogni anno di servizio dal 31 dicembre 1972 al 29 novembre 1973;
- 25/30 della retribuzione mensile per ogni anno di servizio dal 30 novembre 1973 al 30 dicembre 1973;
- 30/30 della retribuzione mensile per ogni anno di servizio dal 31 dicembre 1973.

Per il personale impiegatizio l'indennità di anzianità dovuta è commisurata per ogni anno intero di servizio ad una mensilità dal 31 dicembre 1973 al 31 maggio 1982.

Le frazioni di anno, anche nel corso del primo anno di servizio, si computano per dodicesimi. Le frazioni di mese superiori a quindici giorni si computano come mese intero.

Per tutto il personale per il periodo successivo al 31 maggio 1982 si applica la legge n. 297 del 29 maggio 1982.

Le voci che rientrano nel t.f.r. sono le seguenti:

- retribuzione come da inquadramento;
- retribuzione individuale di anzianità;
- indennità per mansioni superiori;
- superminimi;
- assegni "ad personam";
- premio di incentivazione;
- tredicesima mensilità;
- indennità sostitutiva del preavviso;
- eventuali altre indennità ricorrenti.

RS
CF
CF

CF
CF
CF

CF

FdR

CF

CF

CF

CF

Titolo X - DIRITTI SINDACALI

Art. 58 - (Rappresentanze sindacali)

La Rappresentanza sindacale nei luoghi di lavoro è costituita dalle Rappresentanze sindacali unitarie R.S.U. o, in loro assenza, dalle Rappresentanze sindacali aziendali R.S.A.

Per la contrattazione sui luoghi di lavoro la rappresentanza sindacale è composta dalla R.S.U. o, in loro assenza, dalle R.S.A. e dalle OO.SS. territoriali firmatarie del c.c.n.l.

Non si computano le assenze dal servizio per la partecipazione a trattative sindacali convocate dalle Organizzazioni firmatarie.

Art. 59 - (Assemblea)

In relazione a quanto previsto dall'art. 20 della legge n. 300/1970, i lavoratori hanno diritto di riunirsi fuori dell'orario di lavoro nonché durante l'orario di lavoro nei limiti di 15 ore annue di cui 10 ore annue indette dalle R.S.U. e/o R.S.A. e 5 ore annue indette singolarmente o congiuntamente dalle OO.SS. firmatarie del presente c.c.n.l.

Le Organizzazioni dovranno destinare di volta in volta locali idonei per lo svolgimento delle assemblee e strumenti per le attività sindacali, in riferimento all'art. 25 dello Statuto dei lavoratori.

Le riunioni possono riguardare la generalità dei lavoratori, o gruppi di essi, e sono indette singolarmente o congiuntamente dalle rappresentanze sindacali di cui al presente articolo.

Della convocazione della riunione deve essere data alla propria Organizzazione tempestiva comunicazione, con preavviso di almeno 2 (due) giorni. Alle riunioni possono partecipare, dandone comunicazione, dirigenti esterni dei Sindacati confederali firmatari del presente contratto.

Lo svolgimento delle assemblee dovrà essere effettuato senza recare pregiudizio alle esigenze proprie dell'utente.

Le assemblee dovranno svolgersi nelle prime o nelle ultime ore del turno di servizio.

Art. 60 - (Permessi per cariche sindacali)

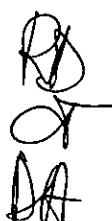
I lavoratori componenti i Consigli o Comitati direttivi nazionali e periferici dei sindacati stipulanti il presente accordo, nella misura di 1 (uno) per Organizzazione e per ogni sindacato stipulante, hanno diritto ai permessi o congedi retribuiti necessari per partecipare alle riunioni degli Organismi suddetti, nelle misure massime appresso indicate:

- 12 (dodici) ore annue nelle Organizzazioni con un numero di dipendenti non inferiore a 6 (sei) ma non superiore a 15 (quindici);

- 24 (ventiquattro) ore annue nelle Organizzazioni con oltre 15 (quindici) dipendenti.

I dirigenti sindacali di cui al comma 1 hanno inoltre diritto, nei termini indicati, a permessi non retribuiti in misura non inferiore a 8 (otto) giorni all'anno.

I lavoratori che intendono esercitare il diritto di cui al presente articolo debbono dare comunicazione scritta alla Organizzazione di norma 3 (tre) giorni prima tramite i competenti Organismi delle rispettive OO.SS.



Art. 61-- (Contributi sindacali)

I dipendenti hanno facoltà di rilasciare delega, esente da imposta di bollo e di registrazione, a favore della propria Organizzazione sindacale, per la riscossione di una quota mensile dello stipendio, paga o retribuzione per il pagamento dei contributi sindacali nella misura stabilita dai competenti Organi statutari.

La delega ha validità dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio.

La revoca della delega deve essere inoltrata, in forma scritta, all'Organizzazione di appartenenza nonché alla Organizzazione sindacale interessata e ha efficacia dal mese successivo la sua presentazione.

Le trattenute mensili operate dalle singole amministrazioni sulle retribuzioni delle dipendenti e dei dipendenti in base alle deleghe presentate dalle Organizzazioni sindacali sono versate entro il decimo giorno del mese successivo alle stesse secondo le modalità comunicate dalle Organizzazioni sindacali con accompagnamento, ove richiesta, di distinta nominativa.

L'Organizzazione è tenuta, nei confronti dei terzi, alla segretezza dei nominativi del personale che ha rilasciato la delega e dei versamenti effettuati alle OO.SS.

Art. 62 - (Conciliazione in sede sindacale)

Ai sensi di quanto previsto dagli artt. 410 e seguenti del codice procedura civile, come modificati dal D.Lgs. 31 marzo 1998, n. 80 e dal D.Lgs. 29 ottobre 1998, n. 387, per tutte le controversie individuali singole o plurime relative all'applicazione del presente contratto, è previsto il tentativo obbligatorio di conciliazione in sede sindacale secondo le norme e le modalità di cui al presente articolo, da esperirsi da parte della Commissione di conciliazione territoriale con sede presso i Comitati territoriali, ove esistenti, ovvero presso le Organizzazioni sindacali competenti territorialmente, alle quali aderisce o conferiscono mandato l'Organizzazione o il lavoratore interessato.

La Commissione di cui al punto 1 è così composta:

- per le Organizzazioni, da un rappresentante della struttura nazionale di riferimento;
- per i lavoratori, da un rappresentante dell'Organizzazione sindacale, firmataria del presente contratto, competente territorialmente, cui l'addetto aderisce o conferisce mandato.

Dinanzi alla Commissione le parti interessate possono farsi rappresentare o assistere da un'Organizzazione sindacale cui aderisce o conferiscono mandato.

La parte interessata alla definizione della controversia è tenuta a richiedere per iscritto il tentativo di conciliazione tramite l'Organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. La comunicazione della richiesta interrompe la prescrizione e sospende, per la durata del tentativo di conciliazione, il decorso d'ogni termine di decadenza.

L'Organizzazione sindacale che rappresenta la parte interessata alla controversia, deve comunicare la controversia alla Commissione di conciliazione per mezzo di raccomandata A.R., trasmissione a mezzo fax o consegna a mano in duplice copia, o altro mezzo idoneo a certificare il ricevimento.

PD
CF
DA

BE

tdR

g

CFM
K

CF
PR
A

Ricevuta la richiesta, la Commissione di conciliazione provvederà entro e non oltre i 15 giorni successivi dalla data di ricezione, alla convocazione delle parti, fissando il giorno, luogo, ora e la sede in cui sarà esperito il tentativo di conciliazione. Le parti interessate possono concordare che il termine suddetto sia sospeso ovvero prorogato nel mese d'agosto. Il tentativo di conciliazione deve essere esperito entro il termine previsto dall'art. 410-bis del codice procedura civile.

Il termine previsto dall'art. 410-bis del codice procedura civile decorre dalla data del ricevimento o di presentazione da parte dell'Organizzazione o dell'Organizzazione sindacale cui il lavoratore conferisce mandato.

La Commissione di conciliazione esperisce il tentativo di conciliazione ai sensi degli artt. 410, 411 e 412 del codice procedura civile e successive modificazioni e/o integrazioni.

Il processo verbale di conciliazione o di mancato accordo, è depositato a cura della Commissione, presso la Direzione provinciale del lavoro competente per territorio. Il processo verbale dovrà contenere:

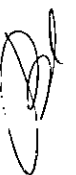
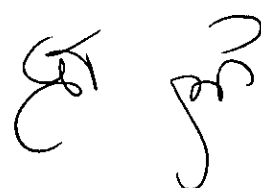
- il richiamo al contratto ovvero accordo che disciplina il rapporto di lavoro al quale fa riferimento la controversia conciliata o non conciliata;
- le motivazioni che hanno dato origine alla controversia;
- le motivazioni della conciliazione o della mancata conciliazione;
- la presenza delle parti personalmente e correttamente rappresentate;
- nel verbale le parti contraenti possono indicare la soluzione anche parziale su cui concordano.

Il verbale, debitamente firmato dai componenti la Commissione, dovrà essere redatto in quattro copie, due delle quali saranno depositate presso la Direzione provinciale del lavoro.

Qualora le parti abbiano già risolto la controversia, possono richiedere, attraverso spontanea comparizione, di conciliare la stessa ai fini e per gli effetti del combinato disposto dagli artt. 2113, comma 4 del codice civile, 410, 411 del codice procedura civile, e successive modifiche e/o integrazioni.

Le decisioni assunte dalla Commissione di conciliazione non costituiscono interpretazione autentica del contratto.

In caso di richiesta del tentativo di conciliazione per una controversia relativa all'applicazione di una sanzione disciplinare conservativa, questa sarà sospesa fino alla conclusione della procedura.



Titolo XI - NORME TRANSITORIE

Art. 63 - (Classificazione del personale già inquadrato nel contratto Misericordie)

Fermo restando il complessivo aumento retributivo previsto per ogni livello esistente nel c.c.n.l. Misericordie in vigore fino al 31 dicembre 2001 e riportato nella Tabella 1 all'art. 43 del presente contratto, i lavoratori in forza alla data di stipula del presente c.c.n.l. verranno inquadrati, sulla base delle nuove categorie e posizione economiche, come più avanti indicato nelle Tabelle 4 e 5.

La differenza retributiva derivante dal nuovo inquadramento, verrà attribuita al lavoratore quale elemento retributivo contrattuale.

La voce retributiva di cui al punto precedente potrà essere assorbita, in misura non superiore al 50%, in caso di passaggio del lavoratore alla posizione economica superiore.

Il restante 50% potrà essere assorbito in caso ulteriore passaggio alla posizione economica superiore.

In considerazione degli alti superminimi generati dal nuovo inquadramento della categoria F, in quanto proveniente da quattro progressioni orizzontali rispetto alle attuali sei, i suddetti superminimi non sono riassorbibili e seguono ogni indicizzazione relativa al tabellare di riferimento.

Art. 64 - (Classificazione del personale non inquadrato nel contratto Misericordie)

L'effettivo inquadramento dei lavoratori nella posizione ad essi spettante viene operato sulla base dell'elencazione contenuta all'art. 43 secondo le specifiche qualifiche d'inquadramento, sulla base dei salari in godimento (tabellare, E.d.r., contingenza), nella prima posizione economica che riassume totalmente tale cifra.

Le parti riconoscono come positivi i risultati realizzati dal precedente contratto nazionale. Tuttavia ritengono che al momento dell'applicazione, in rapporto con le diverse realtà committenti e in relazione alla entità dei rimborsi derivanti da convenzioni, possono presentarsi condizioni oggettive tali da non consentire il rispetto di tutte le decorrenze indicate. In questo caso, su richiesta della Misericordia, si darà luogo a specifico incontro tra quella Direzione e le segreterie territoriali dei sindacati firmatari del c.c.n.l., allo scopo di definire una intesa utile a garantire la piena applicazione del contratto anche attraverso percorsi temporali diversamente articolati.

I lavoratori che alla data di stipula del presente contratto sono alle dipendenze di strutture nelle quali si applica il contratto UNEBA, o altri contratti, saranno inquadrati nel contratto Misericordie con il nuovo sistema di classificazione secondo i criteri di cui al 1° comma del presente articolo.

Definito il nuovo inquadramento si procederà alla convocazione di specifici incontri con le rappresentanze territoriali per definire in speciali accordi:

- modalità di riduzione dell'orario di lavoro settimanale qualora il contratto di provenienza prevedesse orario diverso;
- modalità di adeguamento per le indennità e premi di produttività previste nel c.c.n.l. Misericordie se non previste nel contratto di provenienza.

Ai fini del computo dei salari in godimento, ai lavoratori ai quali viene applicato un contratto con più di tredici mensilità, questo andrà ricondotto a dodici mensilità oltre la tredicesima.

Le parti - in caso di eventuali modificazioni e integrazioni dei profili o di istituzione di nuove figure verificheranno la corretta collocazione nella posizione di appartenenza del personale interessato all'interno dell'Organizzazione della Misericordia.

Qualora in ambito locale insorgessero difficoltà nell'applicazione del presente articolo, le parti, anche disgiuntamente, potranno richiedere il supporto delle rispettive strutture nazionali.

Art. 65 - (Norma di rinvio per applicazione legge n. 30/2003 e D.Lgs. n. 276/2003)

In relazione ai decreti legislativi n. 276 del 10 settembre 2003 e n. 66 dell'8 aprile 2003 così come per norme di legge di prima applicazione, le parti concordano di provvedere alla stesura di specifici articoli contrattuali in applicazione degli stessi non appena saranno definiti i relativi accordi interconfederali.

Per quanto attiene agli istituti del tempo parziale, del tempo determinato, del contratto di inserimento e del telelavoro le specifiche discipline sono richiamate nel corpo del contratto o dagli accordi interconfederali in materia.

Per quanto discende dai paragrafi precedenti le Misericordie che hanno in essere rapporti di collaborazione coordinata e continuativa non riconducibili nel breve periodo ad una trasformazione in contratti a progetto, il termine di cui all'art. 86, 1° comma del D.Lgs. n. 276/2003 è prorogato non oltre il 31 dicembre 2005 in attesa di stipula di apposito Protocollo fra le parti firmatarie del presente c.c.n.l.

RD
CA
DA

CA
CA
CA

CA

9
CA
CA
CA
CA

Allegato 1

Tabella 1: retribuzioni lorde mensili in vigore al 31.12.2010

	1	2	3	4	5	6
A	1.137,84	1.171,97	1.206,10	1.262,99	1.319,90	1.376,78
B	1.206,10	1.262,99	1.319,90	1.376,78	1.433,68	1.513,32
C	1.319,90	1.376,78	1.433,68	1.513,32	1.604,34	1.706,75
D	1.513,32	1.604,34	1.711,28	1.809,16	1.911,56	2.070,86
E	1.604,34	1.706,75	1.809,16	1.911,56	2.070,86	2.196,02
F	1.809,16	1.911,56	2.070,86	2.378,08	2.639,77	3.185,93

Tabella 2 aumenti tabellari al 01.01.2014

	1	2	3	4	5	6
A	41,32	42,56	43,80	45,87	47,93	50,00
B	43,80	45,87	47,93	50,00	52,07	54,96
C	47,93	50,00	52,07	54,96	58,26	61,98
D	54,96	58,26	62,15	65,70	69,42	75,21
E	58,26	61,98	65,70	69,42	75,21	79,75
F	65,70	69,42	75,21	86,36	95,87	115,70

Tabella 3 retribuzioni lorde mensili in vigore dal 01.01.2014

	1	2	3	4	5	6
A	1.179,16	1.214,53	1.249,90	1.308,86	1.367,83	1.426,78
B	1.249,90	1.308,86	1.367,83	1.426,78	1.485,75	1.568,28
C	1.367,83	1.426,78	1.485,75	1.568,28	1.662,60	1.768,73
D	1.568,28	1.662,60	1.773,43	1.874,86	1.980,98	2.146,07
E	1.662,60	1.768,73	1.874,86	1.980,98	2.146,07	2.275,77
F	1.874,86	1.980,98	2.146,07	2.464,44	2.735,64	3.301,63

RO
CA
SA

J
PK

Falk

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Tabella 4

Una tantum a copertura del periodo 1.01.2010 / 31.12.2012

	1	2	3	4	5	6
A	454,55	468,18	481,82	504,54	527,28	550,00
B	481,82	504,54	527,28	550,00	572,73	604,55
C	527,28	550,00	572,73	604,55	640,91	681,82
D	604,55	640,91	683,63	722,73	763,64	827,27
E	640,91	681,82	722,73	763,64	827,27	877,27
F	722,73	763,64	827,27	950,00	1.054,54	1.272,72

Tabella 5

E.A.D.R. (valore calcolato su tabellare base di ogni livello full-time)

	1	2	3	4	5	6
A	40,12	41,32	42,52	44,53	46,53	48,54
B	42,52	44,53	46,53	48,54	50,55	53,35
C	46,53	48,54	50,55	53,35	56,56	60,17
D	53,35	56,56	60,33	63,78	67,39	73,01
E	56,56	60,17	63,78	67,39	73,01	77,42
F	63,78	67,39	73,01	83,84	93,07	112,32

AD
CA
BA

BE

BLR

CA
CB
CD

CA
CB
CD

CA

Dichiarazione congiunta

Con riferimento alla odierna sottoscrizione dell' Ipotesi di Accordo per il rinnovo del CCNL delle Misericordie da sottoporre all'approvazione dei lavoratori e delle associate, le parti convengono che, ove in ambito territoriale, attraverso il confronto fra le stesse, si evidenziassero in rapporto con le diverse realtà locali condizioni tali da non consentire il rispetto delle decorrenze previste dal Contratto, possano essere definiti, a tale livello, percorsi temporali diversamente articolati, eventualmente anche con il supporto dei rispettivi Organismi Nazionali, tesi ad evitare l'insorgenza di crisi aziendali.

Analogamente si procederà per le realtà locali che presentano situazioni di crisi aziendali denunciate nel rispetto delle vigenti leggi (lg 223/91) durante il periodo di vigenza del presente CCNL.

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

Allegato B)

In merito agli strumenti contrattuali volti a ottimizzare gli incrementi di produttività delle varie unità operative del personale, le parti convengono, relativamente all' art. 49 del CCNL in vigore (Premio di incentivazione e produzione di impegnarsi nel successivo rinnovo dello stesso ad apportare le necessarie modifiche volte a uniformare i criteri per la determinazione del premio previsto per tutte le categorie

Fermo restando che anche l' attuale istituto previsto dall'art 49 rientra per tutte le categorie nei criteri previsti dagli Accordi nazionali e regionali per la detassazione quale parte costitutiva delle voci rientranti nella cosiddetta " retribuzione di produttività", è intenzione comune delle parti procedere ad un sistema di incentivazione finalizzato a premiare la produttività dei dipendenti sulla base di una valutazione più articolata, basata su indicatori concordati e condivisi di natura diversa e tali da misurare risultati e performance legati anche ad obiettivi di risultato inerenti la natura e la specificità delle competenze e dei risultati attesi.

LETTO, FIRMATO E SOTTOSCRITTO

Bl
Falk

FP CGIL *Delfino, Taranto, De Rosa*
Francesca De Pagolis

ELSL FP *Giacinto Amadio, Roberto*

UIL FPI *Giovanni Torluccio, Proserpio, Pozzi*

MISERICORDIE D'ITALIA

Milini *Pedali*
ARNALDO MARONE *Arnaldo Marone*