



00199 ROMA
Via di Tor Fiorenza, 35
Tel. 06/865081
Fax 06/86508235
www.uilfpl.it
e-mail: info@uilfpl.it

Roma, 30 giugno 2014

SEGRETERIA NAZIONALE

Prot. n° 720/14/BP/ac

Servizio: III Settore

Oggetto: ipotesi rinnovo CCNL 2010/2012

Misericordie d'Italia

Ai Segretari Regionali UIL FPL

Ai Segretari Territoriali UIL FPL

Ai Coordinatori del III Settore

per il tramite dei Segretari Responsabili

LORO SEDI

Cari amici e compagni,

il giorno 26 giugno 2014 presso la sede nazionale delle Misericordie d'Italia è stata firmata l'ipotesi di rinnovo del CCNL 2010/2012 per i dipendenti delle Associazioni aderenti a Misericordie.

L'aumento contrattuale, gli arretrati e l'una tantum sono in linea ai contratti già firmati del III Settore.

Lo stesso giorno è stato firmato il protocollo sulla detassazione per l'anno 2014 del salario variabile.

La stipula del CCNL avverrà di seguito alla consultazione tra i lavoratori ossia dopo il 21 luglio p.v.

Fraterni saluti.

Il Segretario Generale

f.to Giovanni Torluccio

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

Il giorno ~~18~~²⁶ giugno 2014 a Firenze, presso la sede Misericordie d' Italia in Via dello Steccuto , si sono incontrati

- MISERICORDIE D'ITALIA rappresentata dai Sig.ri Alberto Corsinovi, Andrea Panelli, Arnaldo Maione e Antonio Bigotta.

- CGIL FP Nazionale rappresentata da Rossana Dettori, Cecilia Taranto, Denise Amerini, Adriana Bozzi, Barbara Celati e Delia Arpe

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

- UIL FPL Nazionale rappresentata da Giovanni Torluccio e Bartolomeo Perna

per definire il rinnovo del CCNL Misericordie d'Italia 2010-2012.

Le parti hanno sottoscritto, in data odierna, l'intesa sull'allegata ipotesi di rinnovo del CCNL 2010-2012, contenente le modifiche al CCNL 2006/2009 del 1 ottobre 2009 per le lavoratrici e i lavoratori di Misericordie d'Italia.

Le stesse hanno sottoscritto la presente ipotesi di accordo che le OO.SS e la Confederazione Nazionale delle Misericordie d' Italia provvederanno a confermare con definitiva stipula, a seguito, rispettivamente della consultazione dei lavoratori e della base associativa, entro il 21 luglio 2014.

Le parti si danno atto che, con l'accordo di rinnovo del CCNL per le lavoratrici e lavoratori delle strutture delle Misericordie sottoscritto in data odierna, si è proceduto a dare copertura economica sulla base dei parametri condivisi e al rinnovo per la parte normativa per il periodo 1 gennaio 2010 - 31 dicembre 2012.

Tutto ciò premesso le parti convengono quanto segue:

- Aumenti contrattuali art. 43.

I minimi conglobati della retribuzione al livello C2 vengono incrementati alle seguenti scadenze:

dal 1 luglio 2013	Euro 15,00
dal 1 ottobre 2013	Euro 25,00
dal 1 gennaio 2014	Euro 50,00

bc Al

RS

Per quanto riguarda le altre categorie e posizioni economiche si procederà secondo riparametrazione (vedi tabella allegata).

Il presente CCNL, fatte salve le decorrenze sopra e sotto indicate per gli specifici istituti, decorre dal 1.01.2010 e scade il 31.12.2012.

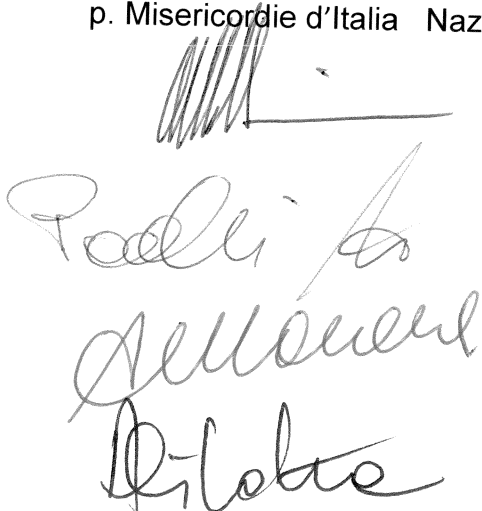
Le parti concordano altresì che quanto di competenza economica per il prossimo rinnovo contrattuale, relativamente al periodo 1 gennaio 2013/30 giugno 2013 è stato compiutamente assolto dal presente rinnovo contrattuale.

I successivi testi, con relative integrazioni, modifiche e emendamenti, costituiscono parte integrante del presente accordo e riguardano le seguenti materie

- Art.1 AMBITO DI APPLICAZIONE
- Art. 7 CONTRATTAZIONE
- ART.23 RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO
- ART. 24 APPRENDISTATO/ Linee guida per qualifiche e percorsi formativi
- ART. 26 ORARIO DI LAVORO
- ART. 41 DECLARATORIA DELLE POSIZIONI ECONOMICHE
- ART . 43 POSIZIONI ECONOMICHE
- Arretrati e Una Tantum per la carenza contrattuale

Firenze, giugno 2014

p. Misericordie d'Italia Nazionale




Paolo A. Salloum

p. FP CGIL Nazionale



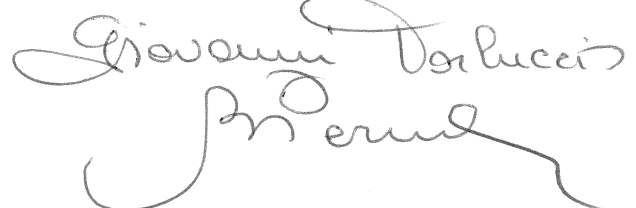
Rosanna De Luca

p. CISL FP Nazionale



Giuseppe De Luca

p. FPL UIL Nazionale



Giovanni De Luca

Articolo 1

Ambito di applicazione

Al primo comma, dopo "servizi funebri e cimiteriali" è inserito il termine "Imprese Sociali".

Articolo 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:

- 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 secondo livello territoriale entro il 31 dicembre 2014, le organizzazioni Misericordie operanti nel territorio erogheranno, 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 calolerà l'importo spettante al singolo lavoratore in proporzione ai mesi di effettiva prestazione resi alle proprie dipendenze nel periodo 1 gennaio 2014 al 31 dicembre 2014.

[Handwritten signatures and initials]

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. 23

(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 concesso dall'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. 24 –Apprendistato

[Handwritten signatures and initials: BC, GT, SK, Di, 07, RO, BA, CB, and others]

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.

lc

pc

af

Am

Al

ST

gr ad
DA

ST
ST
ST

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

Handwritten signatures and initials:
A large signature on the left, followed by several smaller signatures and initials scattered across the bottom of the page, including a prominent 'B' and 'DA'.

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:

- a) di impartire o di far impartire, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato;
- b) di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo nè in genere a quelle a incentivo;
- c) 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

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

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.66/03; pertanto essi possono svolgere anche lavoro straordinario e notturno.

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.

bc ay      

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.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

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

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.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

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

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.

bc ay

[Handwritten signatures and initials]

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:

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;

bc

ba

ba

ba

ba

ba

ba

· 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

10

















RO
DA

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

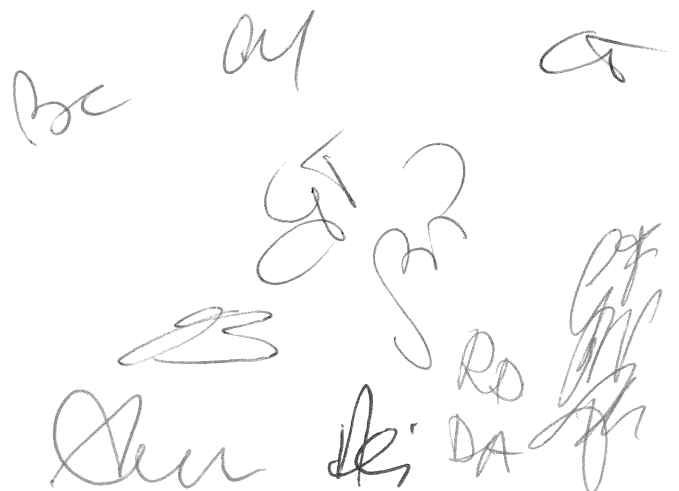
COGNOME E NOME:

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;
- Saper effettuare interventi di soccorso svolgendo sul paziente valutazioni primarie e

la *bc* *ay* *ca* *cf* *da*

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

[Handwritten signatures and initials]

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:

Prov.:

Dati relativi alle esperienze formative e di apprendistato:

Titoli di studio posseduti:

Periodo di Apprendistato svolto dal _____ al _____

Azienda:

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

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): _____

lo

Se a

Aer

Dr

gk

DA

DA

DA

DA

FORMAZIONE SU TEMATICHE AZIENDALE E PROFESSIONALI DURANTE IL PERIODO

DI APPRENDISTATO

I ANNUALITA'

DATA	N. ORE	SINTESI ARGOMENTO TRATTATO	FIRMA TUTOR	FIRMA APPRENDISTA

lo

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

RO
DA

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Art. 26 - 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 h e si consoliderà in un monte ore permessi individuali 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 h saranno retribuite in valore economico a carattere non riassorbibile sotto forma di E.A.D.R. (Elemento Aggiuntivo e Distinto della Retribuzione).secondo la tabella allegata (n. 5)

Laddove si presentino, a livello di singole associazioni, situazioni di oggettiva grave difficoltà relative all'erogazione del valore individuale dell' 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 tre mesi di tempo per definire le nuove modalità

lo

ay *se* *DS* *g* *gr* *Re* *DA* *gr*

Art. 42 Progressioni orizzontali

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

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

ART.41 DECLARATORIA DELLE POSIZIONI ECONOMICHE

Categoria A

All'ultimo comma, dopo "Telefonista" è inserito il termine "Addetto / bar senza titolo"

Categoria B

All'ultimo comma, dopo "Addetto ai servizi ausiliari veterinari" sono inseriti i termini "Addetto / bar con titolo" e "Bagnino senza titolo"

Categoria C

All'ultimo comma, dopo "Operatore domiciliare servizi tutelari (o comunque denominato) formato" è inserito il termine "Bagnino con titolo"

TITOLO VIII -RETRIBUZIONI

Art. 43 - 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 successivo comma tre, con valore punto di **9,5545**;
 - b) retribuzione individuale ex anzianità *ad personam*; tredicesima mensilità;
 - c) trattamento di fine rapporto;

so

bc

RO

DA

PA

DA

PA

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




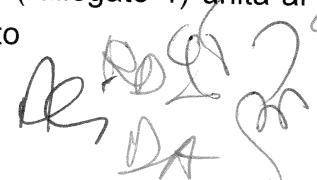
Con decorrenza 1 gennaio 2014 le retribuzioni lorde mensili, sono determinate nei seguenti importi:

	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

bc al     

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

Art. 49 Premio di incentivazione e produzione

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.

b

Dei

Be

By

—

ay

gr
per

RO
DA

→

PK
PK
PK

—

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

lu

*Am
bc*

*d
ov*

ds

oz

*g
m
ro
sa*

*g
m
sa*

a

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

la

Ok

bc

bi

→

gt
sm

cu

RD

B

DA

↑

gt
bc
bc

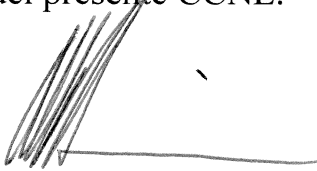
arretrati dal 1 luglio 2013

	1	2	3	4	5	6
A	347,11	357,52	367,93	385,29	402,65	420,00
B	367,93	385,29	402,65	420,00	437,36	461,65
C	402,65	420,00	437,36	461,65	489,42	520,66
D	461,65	489,42	522,04	551,90	583,14	631,74
E	489,42	520,66	551,90	583,14	631,74	669,92
F	551,90	583,14	631,74	725,46	805,29	971,90


Dichiarazione congiunta

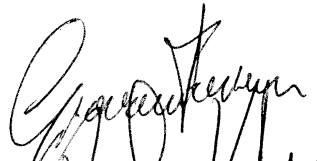
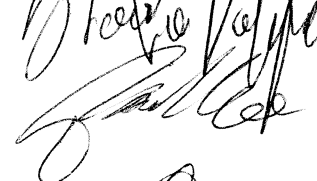
Con riferimento alla odierna sottoscrizione dell' Ipotesi di Accordo per il rinnovo del CCNL delle Misericordie da sottoporre all'approvazione dei lavoratori e delle associate, le parti convengono che, ove in ambito territoriale, attraverso il confronto fra le stesse, si evidenziassero in rapporto con 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.


Allodora
Paoli A.


UIL FPL

Giovanni Torlucci



Stefano Vignola




FP CGIL

Rossana De Rosa
Cecilia Taranto
persone elette
Debra Ayse


**VERBALE DI ACCORDO SINDACALE PER IL PERSONALE DELLE STRUTTURE MISERICORDIE D'ITALIA
ADERENTI ALLA CONFEDERAZIONE MISERICORDIE**

Il giorno 29/5/2014, presso la sede nazionale della Confederazione Nazionale delle Misericordie d'Italia sita in Firenze, Via dello Steccuto n.38, si sono incontrati;

- Per la Confederazione Misericordie d'Italia nella persona di Trucchi Roberto, nato a Orbetello il 27/6/1960;

- Per la ~~CGIL~~ **Cgil Fp** : Rossana Dettori, Cecilia Taranto, Denise Amerini, Adriana Bozzi.

- Per la **Cisl Fp** : Giovanni Faverin, Daniela Volpato, ~~Santa Pantano~~ **Bucci Marco**

- Per la **Uil Fpl** : Giovanni Torluccio, Bartolomeo Perna.

Premesso che:

- **Le parti considerano la Contrattazione Collettiva, a tutti i livelli, uno strumento utile per perseguire la crescita della produttività e della competitività;**
- Nella Gazzetta Ufficiale n. 98 del 29-4-2014 è stato pubblicato Il DPCM del 19 febbraio 2014 che dispone la proroga delle agevolazioni di cui all'articolo 1, comma 481, della legge n. 228 del 2012 (legge di stabilità 2013) per i lavoratori dei settori privati al fine dell'incremento della produttività sul lavoro nel periodo compreso tra il 1 gennaio 2014 ed il 31 dicembre 2014,
- il Ministero del Lavoro, con circolare n. 15 del 3 aprile 2013, ha fornito le indicazioni per l'applicazione dell'istituto della detassazione dei compensi di produttività di cui al DPCM del 22 gennaio 2013, chiarendo, in particolare, il concetto di "indicatori quantitativi di produttività/redditività/qualità/Scienza/innovazione" contenuto nel DPCM;
- Sulla base delle predette indicazioni, la suddetta agevolazione fiscale è applicabile anche nei confronti di talune voci retributive previste dal CCNL per il personale delle strutture socio sanitarie e di associazionismo del settore Welfare, previo recepimento delle stesse in appositi accordi aziendali.

Tutto ciò premesso,

le parti hanno definito uno schema di accordo che - previa valutazione delle singole realtà organizzative - potrà essere sottoscritto in sede di **Il livello** (regionale/territoriale o aziendale), al fine di consentire al personale di usufruire della defiscalizzazione degli istituti contrattuali ivi esplicitamente richiamati.

Letto confermato e sottoscritto

Confederazione Misericordie d'Italia



**CGIL
Cgil Fp**

Cisl Fp

Uil Fpl

[Handwritten signatures of representatives from CGIL, Cisl Fp, and Uil Fpl]

ACCORDO COLLETTIVO REGIONALE/TERRITORIALE/ AZIENDALE

Il giorno alle ore presso la sede della
ubicata in via n°, per la sottoscrizione di un accordo di
prossimità aziendale, si sono incontrati:

- per i Datori di lavoro:

..... nella persona di nato a
..... il

Per le associazioni sindacali dei lavoratori;

CGIL FP.....nelle persone di.....

CISL FP..... nelle persone di.....

UIL FPL..... nelle persone di

R.S.U./R.S.A. nelle persone di

Per l'applicazione delle erogazioni economiche a titolo di produttività, secondo quanto previsto dalle seguenti norme di legge, di prassi e contrattuali:

- DPCM del 19 febbraio 2014 di proroga delle agevolazioni di cui all'articolo 1, comma 481, della legge n. 228 del 2012 pubblicato nella G.U. n. 98 del 29-4-2014;
- Art. 1, comma 481, della legge 24 dicembre 2012, n. 228;
- DPCM del 22 gennaio 2013 (definizione della natura e della quantificazione dell'agevolazione e definiti i criteri degli elementi rientranti nel concetto di retribuzione di produttività);
- Circolare n. 15 del 3 aprile 2013 del Ministero del Lavoro;
- Circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 11 del 30 aprile 2013.



Premesso che:

- E' intenzione delle parti stipulanti, tenendo conto delle disposizioni normative e contrattuali, sottoscrivere un accordo che venga a regolamentare i profili retributivi rientranti nel concetto di retribuzione di produttività così come richiesto dalla specifica normativa vigente e, che permetta ai lavoratori in possesso dei requisiti reddituali richiesti dalla norma di poter accedere al cosiddetto regime della "detassazione" sulle voci retributive erogate nell'ambito della "retribuzione di produttività".
- Le parti ritengono che la "retribuzione di produttività" di cui sopra, sia composta dalle seguenti voci retributive previste dal CCNL per il personale non medico delle strutture sanitarie: lavoro supplementare da parte dei lavoratori part-time; maggiorazione per l'esercizio delle clausole flessibili nel caso di lavoro part-time; somme erogate per periodi di ferie eccedenti rispetto alle quattro settimane di cui all'art. 10 DLgs. 66/2003, eventualmente monetizzate previo accordo tra la struttura e il singolo lavoratore; lavoro supplementare e straordinario; maggiorazioni per il lavoro straordinario reso nel regime di flessibilità; lavoro notturno e festivo; indennità per il servizio di pronta disponibilità; premio di incentivazione; indennità di funzione di coordinamento; indennità di direzione;

Tutto Ciò Premesso

Le Parti, come sopra individuate e rappresentate, convengono e stipulano quanto segue.

1. Le premesse formano parte integrante del presente accordo.
2. La retribuzione di produttività individuata è riferita alle voci retributive indicate in premessa, che qui devono intendersi recepite, erogate con espresso riferimento ad «indicatori quantitativi» di produttività, redditività, qualità, efficienza, innovazione.
3. La retribuzione, definita al punto 2, verrà erogata secondo i criteri previsti nel CCNL e/o negli accordi aziendali/territoriali integrativi;
4. La "retribuzione di produttività", definita al punto precedente, è riferita agli «indicatori quantitativi» di produttività, redditività, qualità, efficienza, innovazione:
 - a) lavoro supplementare da parte dei lavoratori part-time, ivi inclusa la relativa quota oraria di retribuzione ordinaria (art. 46 del CCNL); maggiorazione per l'esercizio eventuale delle clausole flessibili nel caso di lavoro part-time: tali voci retributive sono finalizzate ad ottenere una maggiore efficienza e flessibilità dell'organizzazione, incentivando l'effettuazione di prestazioni lavorative aggiuntive o comunque in fasce orarie differenti rispetto a quanto previsto dalle lettere di assunzione dei lavoratori part-time, al fine di realizzare una maggiore soddisfazione dei pazienti (rilevabile dal numero di lamentele o di riscontri positivi) ed aderenza delle prestazioni alle esigenze degli stessi; sono inoltre correlate all'esigenza di garantire la continuità assistenziale dei pazienti 24 ore su 24 (a ciclo continuo);
 - b) somme erogate per periodi di ferie (art. 29 del CCNL) eccedenti rispetto alle quattro settimane di cui all'art. 10 d.lgs. 66/2003, eventualmente monetizzate previo accordo tra la struttura e il singolo lavoratore: tale voce è correlata alla lavorazione di periodi di riposo di origine pattizia;
 - c) lavoro supplementare e straordinario (art. 46 del CCNL) - ivi inclusa la relativa quota oraria di retribuzione ordinaria - ; maggiorazioni per il lavoro straordinario reso nel regime della flessibilità (art. 45 del CCNL): tali voci retributive sono correlate all'esecuzione, da parte dei dipendenti, di prestazioni lavorative aggiuntive rispetto a quanto previsto dal CCNL applicato;



- d) lavoro notturno e festivo (art. 46 del CCNL) - ivi inclusa la relativa quota oraria di retribuzione ordinaria - ; indennità per il servizio di pronta disponibilità (art. 45 del CCNL): si tratta di voci retributive corrisposte in funzione del particolare sistema orario "a ciclo continuo" della struttura, il quale è evidentemente finalizzato a garantire le esigenze assistenziali degli ospiti in maniera più efficiente e con maggiore sicurezza, con conseguente riduzione degli incidenti sanitari e dei costi derivanti dalle controversie e dai risarcimenti del danno;
 - e) premio di incentivazione (art. 49 del CCNL): si tratta di una voce retributiva volta ad incentivare la presenza in servizio dei lavoratori ed è direttamente correlata al numero di assenze/presenze del personale;
 - f) indennità di funzione: viene riconosciuta a fronte dell'attribuzione, al personale, al fine della realizzazione della maggiore efficienza organizzativa e dell'ottimale soddisfazione delle esigenze degli utenti;
 - g) eventuali premi aziendali derivanti dalla contrattazione integrativa riconosciuti al personale per miglioramento della produttività in senso lato o efficienza aziendale.
5. Il presente accordo avrà durata annuale e decorre dal _____ scadenza al 31 dicembre 2014;
6. Il presente accordo aziendale, con la autodichiarazione, prescritta dalle norme, di conformità dello stesso alle disposizioni di legge e riportata di seguito e sarà depositato, entro 30 giorni dalla stipulazione, presso la Direzione Territoriale del Lavoro di..... da.....

Con l'entrata in vigore del presente accordo, le parti stabiliscono, che tutti i precedenti patti che disciplinano la materia in esame ma che non contengono i profili richiesti dalle disposizioni normative richiamate nel presente accordo cesseranno di avere validità dalla data di sottoscrizione di questo testo.

Le Parti si danno reciprocamente atto che le somme retributive che verranno corrisposte in relazione alle voci e criteri definiti nel presente accordo hanno caratteristiche tali da consentire l'applicazione del regime di detassazione di cui all'art. 1, comma 481, della legge n. 228/2012, del DPCM 22 gennaio 2013 del DPCM del 19 febbraio 2014.

Autodichiarazione

La struttura _____ con sede in _____ via _____
nella persona di _____ unitamente alle organizzazioni sindacali firmatarie, con la sottoscrizione del presente accordo dichiara che lo stesso è conforme alle disposizioni di cui al DPCM del 22 gennaio 2013 e del DPCM del 19 febbraio 2014, in materia di agevolazione delle retribuzioni di produttività.

La presente, pertanto, soddisfa l'obbligo di rilasciare l'auto-dichiarazione di cui all'art. 3 del DPCM sopra richiamato, secondo le indicazioni fornite dal Ministero del Lavoro con circolare n. 15 del 3 aprile 2013.

Letto, confermato, sottoscritto.

