

ACCORDO PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO 2010-2012

PER IL PERSONALE DIPENDENTE DELL' ANPAS

Il giorno 17 gennaio 2014 a Firenze presso la sede di ANPAS NAZIONALE in via Pio Fedi,48 si sono incontrati:

- **Anpas Nazionale** rappresentata dai Sig.ri Pregliasco Fabrizio Ernesto, Ampollini Maurizio, Negrone Luigi, Cucini Varesano, Moreschi Ilario e Pelizzi Carlo

- **FP CGIL Nazionale** rappresentata da Rossana Dettori, Cecilia Taranto, Adriana Bozzi, Denise Amerini, 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

Le parti hanno raggiunto l'intesa sul rinnovo del CCNL apportando all'ipotesi di accordo sottoscritta il 14 novembre 2013, le integrazioni riportate di seguito.

Il testo dell'articolo 7 contrattazione, è confermato nel seguente:

Art. 7 Contrattazione

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

- nazionale;
- secondo livello: Regionale, Provinciale o di Organizzazione in alternativa tra loro.

Sono titolari della contrattazione di secondo livello le R.S.U. o laddove non presenti, le R.S.A. e comunque le rappresentanze territoriali delle OO.SS. firmatarie del presente contratto, secondo quanto previsto dal regolamento confederale del marzo 1991 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.

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.

In ciascuna organizzazione, le parti possono stipulare il contratto collettivo decentrato integrativo. In sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa sono regolate le seguenti materie:

i criteri relativi:

ai sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi e di programmi per l'incremento della produttività e miglioramento della qualità del servizio;
alle metodologie di valutazione basate su indici e standard di valutazione;
alla ripartizione delle eventuali ed ulteriori risorse da destinare al personale;
alla progressione orizzontale del personale.

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;

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

ogni altra materia espressamente demandata dal presente Contratto.

~~A livello regionale, in fase di prima applicazione, potranno essere concordate eventuali forme di rapporto di lavoro finalizzate a rispondere alle esigenze straordinarie dei servizi e alla crescita delle Associazioni, anche con la definizione di limiti quantitativi e vincoli organizzativi e qualitativi omogenei. A tal fine, le parti concordano di istituire un tavolo nazionale di monitoraggio e valutazione sulle modalità applicative.~~

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 2013, le organizzazioni Anpas operanti nel territorio erogheranno, con la retribuzione del mese di luglio di ogni anno (a partire dal luglio 2014), un Elemento di garanzia retributiva (EGR) di 120 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 30 giugno 2014. L'azienda calcolerà l'importo spettante al singolo lavoratore in proporzione ai mesi di effettiva prestazione resi alle proprie dipendenze nel periodo 1 gennaio 2013 al 31 dicembre 2013.

CT

L'ammontare dell' elemento di garanzia retributiva sarà ridotto fino a concorrenza da eventuali erogazioni o retribuzioni aggiuntive individuali percepite dal lavoratore nel corso dell'anno precedente a quello di erogazione dell' EGR.

Le organizzazioni aderenti ad ANPAS che si trovassero in uno stato di sofferenza economica e/o finanziaria possono richiedere alle rappresentanze territoriali delle OO.SS. firmatarie del presente CCNL, un confronto per definire la sospensione, l'esonero, il riconoscimento parziale o il dilazionamento del pagamento dell'EGR.

Il testo dell'articolo 44 posizioni economiche, è confermato nel seguente:

Art. 44 - Posizioni economiche

1) La retribuzione fondamentale spettante ai dipendenti è composta da:

- retribuzione come da posizione economica;
- retribuzione individuale;
- E.R.C.;
- assegno ad personam;
- tredicesima mensilità;
- trattamento di fine rapporto;
- ogni altro elemento retributivo corrisposto.

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.

Nelle tabelle T1- T2- T3-T4 appresso riportate viene specificato:

- il trattamento economico riferito al CCNL 2006/2009;
- l'aumento economico riparametrato;
- il trattamento economico a partire dal 1° luglio 2013;
- l'una Tantum

Una tantum

Ai lavoratori in forza al 31 ottobre 2013 verranno erogati, a titolo di una tantum per il periodo 1/01/2010 – 30/06/2013 gli importi di cui alla tabella 4 unita al presente accordo, riproporzionati all'effettivo periodo di lavoro prestato

L'importo sarà erogato in due tranches di pari valore rispettivamente entro le competenze dei mesi di febbraio 2014 e aprile 2014.

CT

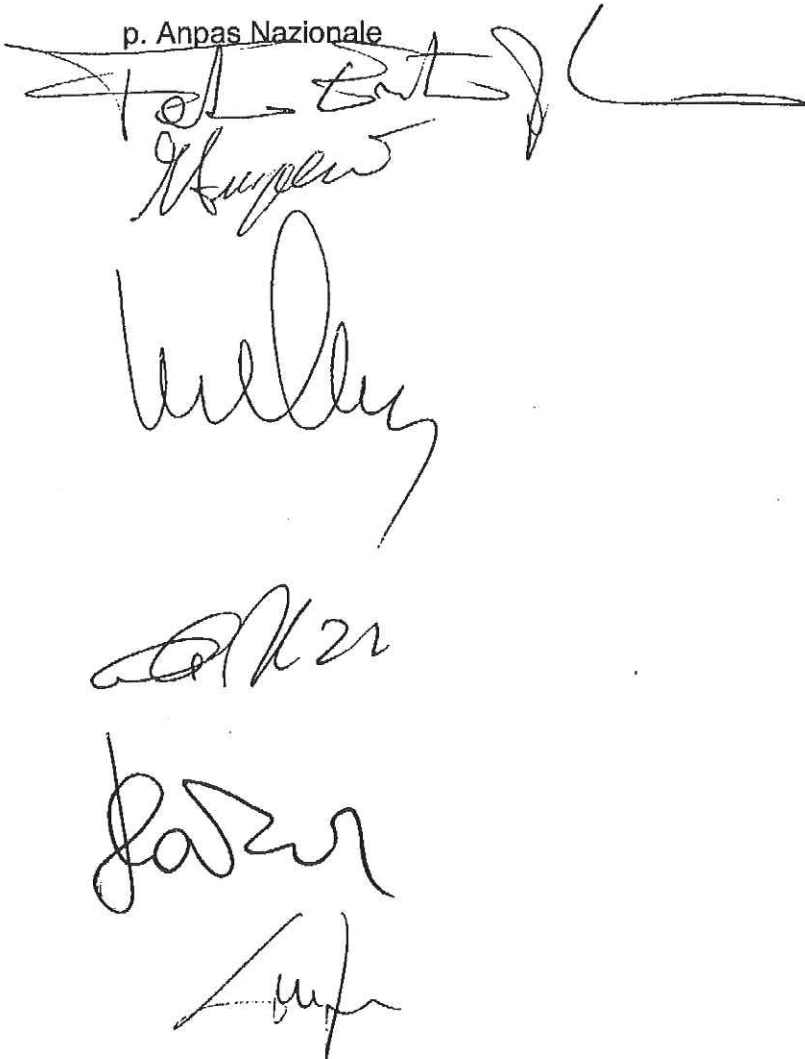
Gli arretrati relativi all'incremento tabellare con decorrenza luglio 2013 (luglio/dicembre 2013 pari a 350,00 euro sulla categoria C2) saranno erogati in un'unica soluzione con le competenze del mese di gennaio 2014.

A fronte della richiesta delle Associazioni, per il tramite dei comitati regionali ANPAS, che testimonino una oggettiva difficoltà economica e/o finanziaria nell'erogazione degli arretrati e dell'una tantum contrattuale nei tempi previsti, a seguito di verifica e completato il confronto con le OO.SS. regionali firmatarie del presente CCNL, si potrà procedere all'erogazione differita delle somme di cui sopra entro e non oltre il 31 ottobre 2014.

La parti s'incontreranno nuovamente il 11 febbraio 2014 per ultimare la stesura del testo del CCNL integrandolo con l'art.24 – apprendistato, le tabelle riferite agli arretrati retributive per la firma del testo da depositare presso il Ministero del Lavoro ed il CNEL.

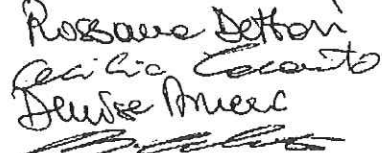
Nell'intento di favorire l'omogeneità del mercato del lavoro, le parti s'impegnano, in relazione al rinnovo del CCNL per il periodo 2013-2015, ad adoperarsi congiuntamente per coinvolgere anche tutti gli altri soggetti che operano nel medesimo settore di attività di ANPAS.

p. Anpas Nazionale



A series of handwritten signatures for ANPAS National, including a large signature at the top, followed by several smaller ones.

p. FP CGIL Nazionale



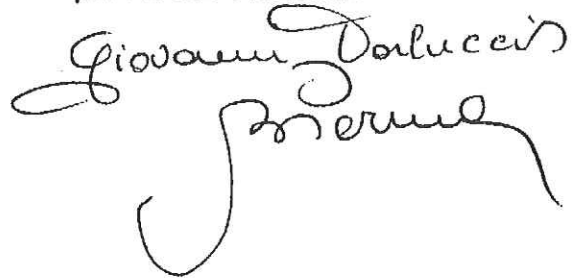
Handwritten signatures for FP CGIL National, including names like Rossana Deboni and Lucia Colaninno.

p. CISL FP Nazionale



Handwritten signatures for CISL FP National, including names like Giovanni Faravento and Paolo Pappalardo.

p. FPL UIL Nazionale



Handwritten signatures for FPL UIL National, including names like Giovanni Doluccis and another signature below it.

**IPOTESI DI ACCORDO PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO
COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO 2010-2012
PER IL PERSONALE DIPENDENTE DELL' ANPAS**

Il giorno 14 novembre 2013 a Roma, presso la sede Cisl Funzione Pubblica in Via Lancisi, 25, si sono incontrati:

- **Anpas Nazionale** rappresentata dai Sig.ri Ampollini Maurizio, Castellucci Carlo, Neroni Luigi e Pelizzi Carlo

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

- **CISL FP Nazionale** rappresentata da Daniela Volpato e Marco Bucci

- **UIL FPL Nazionale** rappresentata da Giovanni Torluccio e Bartolomeo Perna

per definire il rinnovo del CCNL Anpas 2010-2012.

Le parti hanno raggiunto l'intesa sull'allegata ipotesi di rinnovo apportando modifiche e adeguamento alla parte normativa del CCNL del 1 ottobre 2009 per i lavoratori di Anpas, con la legislazione vigente in materia di lavoro.

Le OO.SS FP CGIL, CISL FP e UIL FPL provvederanno a sciogliere la riserva previa consultazione dei lavoratori entro il 30/11/2013

Le parti si danno atto che, con l'accordo di rinnovo del CCNL 2010/2012 per i lavoratori cui si applica il CCNL Anpas, 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:

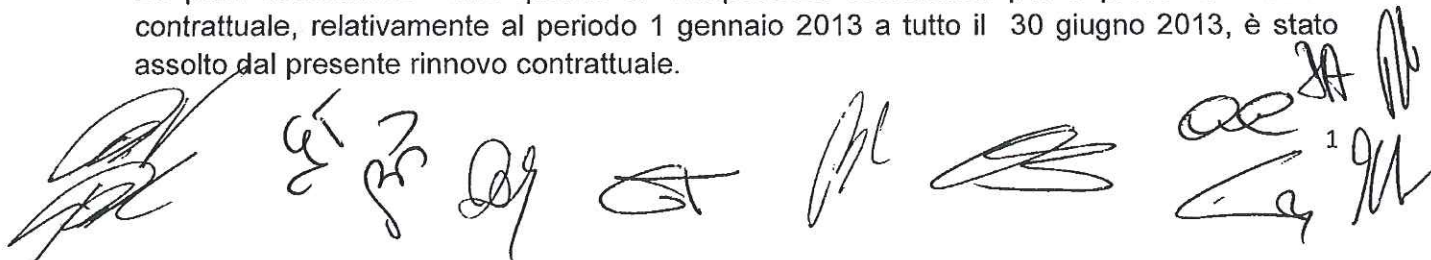
- Aumenti contrattuali art. 44

I minimi conglobati della retribuzione prevista dal CCNL 2006/2009 vengono incrementati a partire dal 1° luglio 2013 di euro 50,00 (cinquanta) lordi per la categoria C2

Per quanto riguarda le altre categorie e posizioni economiche si procede secondo riparametrazione (vedi allegato A)

Il presente CCNL, fatte salve le decorrenze indicate nel presente accordo per gli specifici istituti, decorre a partire dal 1.01.2010 e scade il 31.12.2012.

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



I successivi testi, con relative integrazioni, modifiche e emendamenti, costituiscono parte integrante del presente accordo e saranno riportati nel testo definitivo del CCNL 2010/2012:

- ART. 7 - CONTRATTAZIONE (istituzione dell'Elemento di Garanzia retributiva – EGR)
- ART. 23 - RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO
- ART. 24 - APPRENDISTATO
- ART. 41 bis - (inquadramento di prima applicazione dell'Autista Soccorritore in Categoria C1 per i primi dodici mesi di permanenza in servizio)
- TITOLO VIII – (Retribuzioni)
- Art. 44 Posizioni Economiche
- Riconoscimento di una *Tantum* per il periodo di vacanza contrattuale dal 1 gennaio 2010 al 30 giugno 2013.

Si allegano al presente accordo, ai sensi dell' art.24, (Apprendistato), le "Linee guida per la realizzazione di percorsi formativi" e i 2 relativi percorsi formativi: autista soccorritore, impiegato d'ordine.

p. Anpas Nazionale



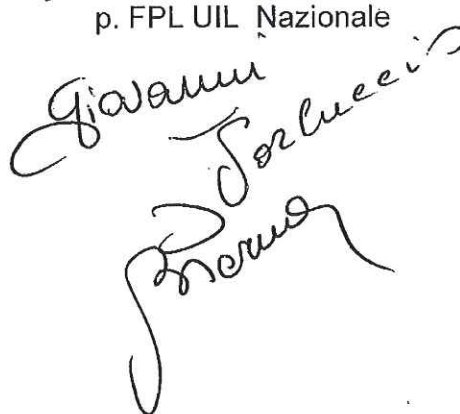
p. FP CGIL Nazionale



p. CISL FP Nazionale



p. FPL UIL Nazionale



Art. 7 Contrattazione

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

- nazionale;
- secondo livello: Regionale, Provinciale o di Organizzazione in alternativa tra loro.

Sono titolari della contrattazione di secondo livello le R.S.U. o laddove non presenti, le R.S.A. e comunque le rappresentanze territoriali delle OO.SS. firmatarie del presente contratto, secondo quanto previsto dal regolamento confederale del marzo 1991 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.

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.

In ciascuna organizzazione, le parti possono stipulare il contratto collettivo decentrato integrativo. In sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa sono regolate le seguenti materie:

i criteri relativi:

ai sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi e di programmi per l'incremento della produttività e miglioramento della qualità del servizio;
alle metodologie di valutazione basate su indici e standard di valutazione;
alla ripartizione delle eventuali ed ulteriori risorse da destinare al personale;
alla progressione orizzontale del personale.
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;

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

ogni altra materia espressamente demandata dal presente Contratto.

A livello regionale, in fase di prima applicazione, potranno essere concordate eventuali forme di rapporto di lavoro, finalizzate a rispondere a esigenze straordinarie dei servizi ed alla crescita delle Associazioni, anche con la definizione di limiti quantitativi e vincoli organizzativi e qualitativi omogenei.

A tal fine le parti concordano di istituire un Tavolo nazionale di monitoraggio e valutazione sulle modalità applicative.

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 2013, le organizzazioni Anpas operanti nel territorio erogheranno, con la retribuzione del mese di luglio di ogni anno (a partire dal luglio 2014), un Elemento di garanzia retributiva (EGR) di 120 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 30 giugno 2014. L'azienda calcolerà l'importo spettante al singolo lavoratore in proporzione ai mesi di effettiva prestazione resi alle proprie dipendenze nel periodo 1 gennaio 2013 al 31 dicembre 2013.

L'ammontare dell' elemento di garanzia retributiva sarà ridotto fino a concorrenza da eventuali erogazioni o retribuzioni aggiuntive individuali percepite dal lavoratore nel corso dell'anno precedente a quello di erogazione dell' EGR.

Le organizzazioni aderenti ad ANPAS che si trovassero in uno stato di sofferenza economica e/o finanziaria possono richiedere alle rappresentanze territoriali delle OO.SS. firmatarie del presente CCNL, un confronto per definire la sospensione, l'esonero, il riconoscimento parziale o il dilazionamento del pagamento dell'EGR.



The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a large, stylized signature, followed by a smaller signature, a circular stamp or mark, a signature with a horizontal line, a signature with a vertical line, a signature with a horizontal line, and a signature with a horizontal line and a small number '4' next to it.

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 a 36 mesi comprensivi di proroghe e rinnovi.

Qualora per effetto di successione di contratti a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti, il rapporto tra le medesime parti superi complessivamente 36 mesi (comprensivi di proroghe e rinnovi), indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro il rapporto si considera a tempo indeterminato.

Ai fini del computo del periodo massimo si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni equivalenti, svolti fra gli stessi soggetti, e compiuti nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato.

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 25% 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.

Per l'intervallo per la riassunzione a termine del lavoratore, ai sensi dell'art. 5, comma 3, ultimo periodo, D.Lgs. n. 368/2011, si fa riferimento alla normativa vigente.



The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there are approximately eight distinct marks, including what appear to be full names and initials, some with a small number '5' written below them.

ART. 24 – 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.

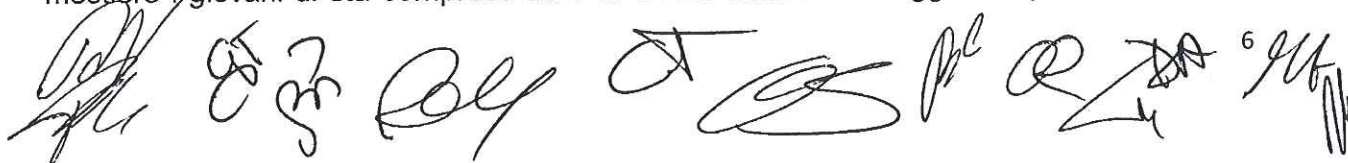
Al contratto dovrà essere allegato il piano formativo individuale; in ogni caso il piano formativo individuale dovrà essere consegnato al lavoratore entro e non oltre i trenta giorni successivi alla stipulazione del contratto.

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 del 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.

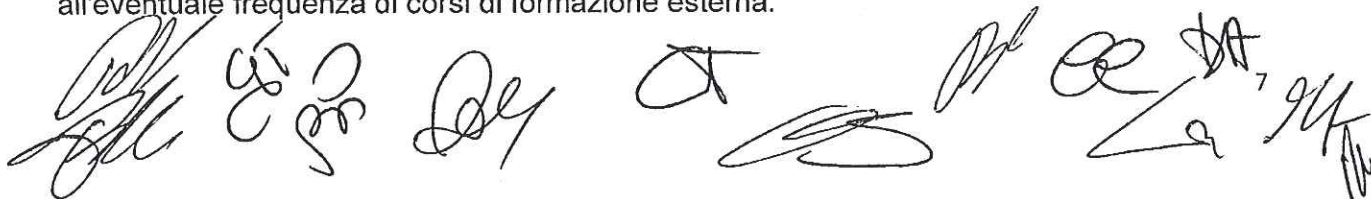
Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato.

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.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there are approximately seven distinct marks, including what appear to be full names and initials, likely representing the parties involved in the agreement.

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 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 previste all' art. 42 del CCNL.

Il trattamento economico dell'apprendista viene fissato sulla base della retribuzione lorda prevista per 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/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

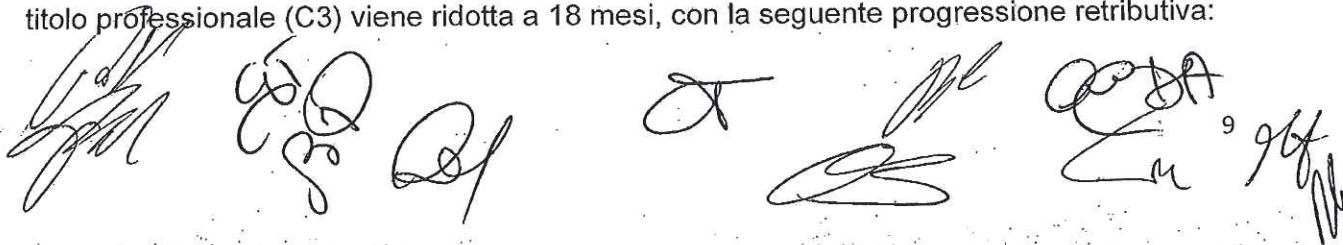
La disposizione di cui sopra si applica a decorrere dal superamento del periodo di prova. Durante il periodo di prova, qualora previsto, l'apprendista avrà diritto a percepire il solo trattamento INPS.

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

La durata del contratto instaurato nei confronti degli operatori socio sanitari in possesso di titolo professionale (C3) viene ridotta a 18 mesi, con la seguente progressione retributiva:



dal 1° al 9° mese: 80%
dal 10° al 18° mese: 90%

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 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 della formazione

L'impegno formativo dell'apprendista è determinato, per l'apprendistato professionalizzante, in un monte ore di formazione interna o esterna all'Organizzazione, secondo quanto definito all'interno dei percorsi formativi relativi ai profili professionali riportati in calce al presente articolo.



Le attività formative svolte presso più datori di lavoro, così come quelle svolte presso gli istituti di formazione accreditati, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi.

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.

Formazione: contenuti e modalità di erogazione.

Le attività formative, strutturate in forma modulare, sono articolate in contenuti a carattere trasversale di base e contenuti a carattere professionalizzante di tipo tecnico-scientifico ed operativo, tra loro connessi e complementari finalizzati alla comprensione dei processi lavorativi.

Le attività formative a carattere trasversale di base saranno realizzate con il contributo delle regioni, sentite le parti sociali, e dovranno perseguire gli obiettivi formativi articolati nelle seguenti aree finalizzate a:

- accoglienza, valutazione del livello di ingresso e definizione del patto formativo;
- competenze relazionali;
- organizzazione ed economia;
- disciplina del rapporto di lavoro;
- sicurezza sul lavoro.

Qualora le regioni non provvedano a predisporre l'offerta formativa di cui sopra, è facoltà dell'impresa procedere direttamente all'erogazione della formazione.

I contenuti e i percorsi tecnico-professionali a carattere professionalizzante, finalizzati all'acquisizione di competenze professionali sia settoriali sia professionali specialistiche, da conseguire mediante esperienza di lavoro, dovranno essere definiti sulla base dei seguenti obiettivi formativi:

- conoscere i prodotti e servizi di settore e contesto aziendale;
- conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- conoscere e saper utilizzare tecniche e metodi di lavoro;
- conoscere e saper utilizzare strumenti e tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);
- conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale;
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

Le modalità di erogazione della formazione dovranno essere coerenti con l'obiettivo di acquisizione di specifiche competenze sia trasversali di base, sia tecnico-professionali per il conseguimento di una delle qualifiche ed ai relativi profili professionali riportati in calce al presente articolo.

La formazione potrà essere svolta anche "on the job" ed in affiancamento 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.

In ogni caso agli apprendisti sono garantiti, durante l'intero periodo di apprendistato, i periodi occorrenti per la frequenza obbligatoria ai corsi d'insegnamento formativo interni o esterni all'azienda, previsti dal piano formativo consegnato all'apprendista al momento dell'assunzione.

Le parti si incontreranno per la verifica dell'andamento dell'istituto contrattuale.

Le attività formative, attuate dagli Enti preposti (regioni e province) sono articolate in contenuti a carattere trasversale di base (competenze di settore e di area) e contenuti a carattere professionalizzante (competenze di profilo).

Rinvio alla legge.

Per quanto non disciplinato dal presente contratto in materia di apprendistato e di istruzione e formazione professionale, le parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge e regolamentari vigenti in materia.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a large, stylized signature, followed by a signature that appears to be 'G. S.', then a signature that looks like 'D.', and another signature that is partially obscured. To the right, there are several more signatures, including one that looks like 'L.', and a small number '12' written near the bottom right corner.

Linee guida per la realizzazione di percorsi formativi

Nell'ambito dell'apprendistato professionalizzante si propone di:

- Identificare le competenze in uscita che verranno acquisite attraverso il percorso in apprendistato dei profili previsti all'ART. 24.
- Prevedere una formazione di carattere aziendale che verrà realizzata in ambienti idonei e/o con il supporto di enti di formazione certificati (cfr. Articolo 4, comma 3 del D.Lgs 167/2011) e con l'affiancamento di un tutore aziendale.
- Prevedere per ciascun profilo, descritto per competenze in uscita, la necessità di declinarlo successivamente in un Piano Formativo Individualizzato adeguato alle esigenze dei contesti aziendali e territoriali.
- Riconoscere che i percorsi per "Apprendisti non in possesso di qualifica", non saranno sostitutivi dei percorsi a Qualifica, che prevedono di fatto l'esame finale con commissione incaricata a livello regionale.

Prevedere che il percorso formativo per l'apprendista potrà però generare crediti formativi che i soggetti potranno esibire in fase di ingresso ai percorsi per l'acquisizione della qualifica in questione e ad oggi realizzati da enti di formazione certificati, così come previsto da Delibere Regionali.

Inoltre:

- La formazione professionale o di mestiere potrà essere integrata per la parte di base e trasversale dall'offerta pubblica interna o esterna all'azienda (cfr. art. 4 D. Lgs 167/2011, comma 3).
- I percorsi formativi individualizzati potranno essere realizzati attraverso metodologie didattiche che prevedono l'alternanza fra la teoria e la pratica con supervisione e rielaborazione del processo di apprendimento.
- I percorsi formativi allegati, all'interno del Piano Formativo Individualizzato, potranno avvalersi di specifiche metodologie consone al raggiungimento delle competenze previste.

A titolo di esempio si citano le seguenti:

- a) Lezioni frontali;
- b) esercitazioni;
- c) training on the job;
- d) cooperative learning;
- e) etc...

- La formazione effettuata dall'apprendista dovrà essere registrata da parte del datore del lavoro sul libretto formativo del cittadino. Eventuale certificazione delle competenze acquisite è demandata agli specifici sistemi di certificazione regionale (cfr. art. 6 D.Lgs. 167/2011, comma 4).

Si rinvia la definizione dei percorsi formativi per l'Autista soccorritore e l'impiegato d'ordine alla definitiva stipula del presente Contratto



13

PERCORSO FORMATIVO PER APPRENDISTA

AREA/CATEGORIA: AUTISTA SOCCORRITORE

Posizione economica iniziale C1 – Durata Apprendistato Triennale (36 mesi)

BREVE DESCRIZIONE DEL PROFILO

Provvede alla guida di automezzi di soccorso conducibili con patente B o C, per il trasporto del paziente e dell'equipe di soccorso, collaborando con il personale addetto alle operazioni di salita e discesa del paziente; deve essere in grado di coordinarsi in maniera corretta con gli altri membri dell'equipe di soccorso, di relazionarsi adeguatamente con il paziente, per l'efficacia dell'intervento. Deve saper controllare lo stato di efficienza degli autoveicoli e ne cura la relativa custodia; provvede all'individuazione e alla segnalazione di difetti, guasti ed anomalie di funzionamento, predispone rapporti di servizio nei quali effettua registrazioni ed annotazioni.

DURATA COMPLESSIVA: 180 Ore

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

UNITÀ D'COMPETENZA	Modalità di erogazione		Ore totali
	Teorica	On the job	
COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI: →			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	30 ore	10 ore	40
COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI: →			
1 – essere in grado di condurre il mezzo alla cui guida è abilitato dal possesso della patente B o C ed eseguire in autonomia le mansioni di conduzione del mezzo di soccorso, trasporto di pazienti e staff di soccorso, inclusa la predisposizione di rapporti di servizio	15 ore	20 ore	35
2 – essere in grado di interagire con il personale sanitario e non sanitario, rispettando le singole aree di competenze e gestendo la propria attività con la dovuta riservatezza ed eticità. Conoscere ed utilizzare i termini tecnico-sanitari più appropriati. Essere in grado di adottare dinamiche relazionali appropriate alla tipologia dei pazienti	15 ore	25 ore	40
3 – saper provvedere in autonomia al controllo del funzionamento del mezzo e alla sua manutenzione	10 ore	20 ore	30
4 – adottare le necessarie misure di sicurezza ed ulteriori e specifiche normative o protocolli a tutela del proprio lavoro e di quello degli altri	10 ore	25 ore	35
TOTALI PARZIALI PROFESSIONALIZZANTI	50 ORE	90 ORE	140
TOTALI COMPLESSIVI	80 ORE	100 ORE	180

PERCORSO FORMATIVO PER APPRENDISTA

Handwritten initials

AREA/CATEGORIA: Impiegata/o d'ordine

Posizione economica C1 piano biennale (24 mesi)

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROFILO

L'impiegato/a d'ordine svolge attività di tipo amministrativo in base alle disposizioni dei superiori gerarchici. In particolare svolge mansioni di segretariato e/o di tipo commerciale e di relazione con i clienti e fornitori come: ricezione e filtro delle telefonate, protocollo e smistamento posta, archiviazione di documenti, tenuta della piccola cassa, stesura lettere, commissioni in banche ed uffici, sistemazione corrispondenza e fax, inserimento dati, fotocopie, gestione appuntamenti e telefonate.

DURATA COMPLESSIVA: 120 Ore

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

UNITÀ D'COMPETENZA	Modalità di erogazione		Ore totali
	Teorica	On the job	
COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI: →			
Essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.	20 ore	20 ore	40
COMPETENZE PROFESSIONALIZZANTI: →			
1 – applicare procedure e adempimenti amministrativi e d'ufficio tra i quali le procedure di archiviazione e di tenuta dei registri	12ore	16 ore	28
2 – applicare i programmi gestionali in uso in azienda	12 ore	10 ore	22
3 – relazionarsi con il personale, i clienti e i fornitori	10 ore	20 ore	30
TOTALI PARZIALI PROFESSIONALIZZANTI	66 ORE	94 ORE	800
TOTALI COMPLESSIVI	126 ORE	114 ORE	120

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

Art. 41 bis

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

I lavoratori con qualifica e/o mansioni indicate al presente punto, al momento della assunzione, sono inquadrati nella posizione economica di seguito indicata:

- operatore tecnico di centrale operativa: Posizione C2;
- O.S.S., infermiere generico: Posizione C3;
- Terapista, assistente sociale, tecnico sanitario, educatore professionale Infermiere: Posizione D3.

Dalla data di sottoscrizione del presente CCNL l'Autista Soccorritore viene inquadrato in C1 per i primi dodici mesi di permanenza in servizio.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a stylized 'GT' in the center, and several other signatures on the right, some of which appear to be 'L' and 'H'.

TITOLO VIII -RETRIBUZIONI

Art. 44 - Posizioni economiche

1) La retribuzione fondamentale spettante ai dipendenti è composta da:

- retribuzione come da posizione economica;
- retribuzione individuale;
- E.R.C.;
- assegno ad personam;
- tredicesima mensilità;
- trattamento di fine rapporto;
- ogni altro elemento retributivo corrisposto.

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.

Nelle tabelle T1- T2- T3-T4 appresso riportate viene specificato:

- il trattamento economico riferito al CCNL 2006/2009;
- l'aumento economico riparametrato;
- il trattamento economico a partire dal 1 luglio 2013;
- l'una Tantum

Una tantum

Ai lavoratori in forza al 31 ottobre 2013 verranno erogati, a titolo di una tantum per il periodo 1/01/2010 – 30/06/2013 gli importi di cui alla tabella 4 unita al presente accordo, riproporzionati all'effettivo periodo di lavoro prestato

L'importo una tantum sarà erogato in due tranches di pari valore rispettivamente entro le competenze dei mesi di febbraio 2014 e aprile 2014.

Gli arretrati relativi all'incremento tabellare con decorrenza luglio 2013 (luglio/novembre pari a 250 euro sulla categoria C2) saranno erogati in un'unica soluzione entro le competenze del mese di gennaio 2014.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller ones in the center, and a cluster of initials on the right. A small number '17' is visible near the bottom right.

Allegato A

Tabella 1: retribuzioni lorde mensili in vigore al 30.06.2013

	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 1 luglio 2013

	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 1 luglio 2013

	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

Tabella 4 Una tantum a copertura del periodo 1.01.2010 / 30.06.2013

	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

18