

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

In data 17 febbraio 2012 presso gli uffici della Provincia Autonoma di Trento, veniva raggiunto fra ANFFAS trentino Onlus e le OOSS del lavoratori ANFFAS il seguente accordo:

1. Ai dipendenti di Anffas Trentino in forza alla data del 31.12.2011, si applicano, a far data dal 1.1.2012, le seguenti condizioni economico e normative:

1.a) premesso che il sistema di classificazione del CCNL Anffas Onlus prevede 6 categorie (A-B-C-D-E-F), e che per ogni categoria viene individuato il profilo a cui corrispondono determinate qualifiche, e all'interno di ogni categoria vengono individuate altresì sei posizioni economiche, il personale di Anffas Trentino Onlus verrà inquadrato nel sistema classificatorio previsto dal CCNL di cui sopra alle seguenti condizioni:

- 1) Il personale verrà inserito nella categoria di appartenenza confrontando la mansione effettivamente svolta con la declaratoria della categoria di cui all'art. 44 del CCNL;
- 2) La posizione economica (da 1 a 6) verrà determinata in base all'anzianità di servizio e nel seguente modo:
 - 1 livello: da 0 a 5 anni di servizio
 - 2 livello: >5 a 12 anni di servizio
 - 3 livello: >12 a 19 anni di servizio
 - 4 livello: >19 a 26 anni di servizio
 - 5 livello: >26 a 33 anni di servizio
 - 6 livello: >33 anni di servizio;

le condizioni descritte sono altresì graficamente rappresentate nella tabella allegata al presente Verbale di Intesa, quale parte integrante e sostanziale;

le parti si danno reciprocamente atto che detto inquadramento assolve e assorbe in toto quanto previsto dall'art. 78 del vigente CCNL Anffas Onlus;

1.b) A far data dal 1.1.2012, le voci che compongono la retribuzione sono così individuate:

- 1) Retribuzione tabellare prevista dal CCNL Anffas onlus, con posizione economica individuata con i criteri di anzianità lavorativa esposti nel precedente punto;
- 2) Superminimo individuale pensionabile, pari alla differenza tra il trattamento economico in godimento alla data del 31.12.2011, escluse eventuali indennità, ridotto di un importo pari al 7% e il trattamento tabellare previsto dal CCNL Anffas Onlus in vigore alla data del presente accordo. La riduzione del 7% viene calcolata al netto degli scatti di anzianità. Detto superminimo non è assorbibile, fatta eccezione per il primo rinnovo contrattuale successivo alla data di stipula della presente intesa;
- 3) Eventuali indennità.

1.c.) Le parti si danno reciprocamente atto che in futuri incontri sindacali, da tenersi nel più breve tempo possibile, considerato anche che nell'ipotesi di accordo si era auspicata la data di marzo come termine di conclusione degli stessi, verrà definito il contratto integrativo aziendale che, oltre a ricomprendere quanto definito con il presente accordo, regolerà altresì le condizioni normative (a titolo

esemplificativo: rimborso chilometrico, indennità di mensa, indennità festive/notturne etc...) da applicarsi a tutto il personale dipendente di Anffas Trentino, impegnandosi fin d'ora, ove possibile, a riconoscere le condizioni di miglior favore tra quelle applicate alla data del 31.12.2011 e quelle previste dal CCNL Anffas Onlus in vigore. In tale sede contrattuale verranno altresì definiti i criteri da applicare per erogare, almeno in parte, ai dipendenti gli eventuali utili di esercizio sotto forma di premio aziendale.

2. Ai dipendenti di Anffas Trentino Onlus assunti successivamente al 31.12.2011 verrà applicato il CCNL Anffas Nazionale, nonché l'integrativo aziendale di cui al precedente punto 1.c.

Premesso che fin dalla firma dell'accordo del 17 febbraio 2012, venivano applicate con decorrenza gennaio 2012 le disposizioni previste di cui ai punti 1.a), 1.b) e 2., le parti

- ANFFAS Trentino Onlus nelle persone del Presidente Sig. Luciano Enderle
- CISL FPS nelle persone di Giuseppe Pallanch, Paolo Adami e Pierachille Dalledonne nonché dalla RSA nelle persone Annamaria Carpentari e Giuseppe Ghesla
- FP CGIL nella persona di Michele Olivieri nonché della RSA Milena Girardi, Cristian Uez e Gabriele Bianco
- UIL FPL

In merito al punto 1.c) Dell'intesa del 17 febbraio 2012, hanno raggiunto il seguente accordo:

1. DURATA

Il presente contratto integrativo aziendale decorre dal 1 gennaio 2012 e avrà durata fino al 31 dicembre 2014, e se non disdettato 60 giorni prima della sua scadenza verrà prorogato di anno in anno.

Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto integrativo, le parti si incontrano entro i dieci giorni successivi alla richiesta di cui al comma seguente, per definire consensualmente l'interpretazione della clausola controversa.

Al fine di iniziare la procedura di interpretazione autentica, la parte interessata inoltra richiesta scritta all'altra parte, con l'indicazione della materia e degli elementi che rendono necessaria l'interpretazione; la procedura si deve concludere entro trenta giorni.

Nel caso in cui si raggiunga un accordo, questo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza contrattuale.

2. ASSEMBLEA SINDACALE

Il personale in servizio presso "Casa Serena" potrà assentarsi per partecipare all'assemblea dei lavoratori in orario di lavoro, previa garanzia dei servizi minimi essenziali. Per gli altri servizi dovrà essere garantita la sorveglianza con il personale che non intende partecipare all'assemblea sindacale.

3. PERIODO DI PROVA CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

L'assunzione di personale con contratto a tempo determinato avviene secondo i seguenti periodi di prova:

- durata contratto uguale o maggiore anno:
 - 90 giorni di effettivo lavoro categorie A, B, C
 - 120 giorni di effettivo lavoro categorie D, E, F
- durata contratto inferiore anno:
 - categorie A, B, C 90 / 12 X mesi durata contratto = giorni prova di effettivo lavoro
 - categorie D, E, F 120 / 12 X mesi durata contratto = giorni prova di effettivo lavoro

4. PERIODO DI PREAVVISO

Fermo restando quanto previsto dall'art. 28 del vigente CCNL ANFFAS Nazionale, il periodo di preavviso per il personale inquadrato nelle categorie D, E, F il viene determinato in 60 giorni di calendario.

Al fine di non arrecare disagi all'organizzazione dei turni di lavoro, Il recesso per dimissioni di un lavoratore assunto con contratto a tempo determinato è subordinato ad un periodo di preavviso di 10 giorni di calendario.

5. TRASFERITA

Il rimborso del pasto è ammesso solamente quando la trasferta si protrae oltre le 6 ore e fino alla spesa massima di 12,00 €. In caso di utilizzo di mezzo proprio verrà corrisposto il rimborso di 1/4 del costo del carburante per chilometro per i primi 1.500 km e 1/5 per i successivi.

6. RITARDI ED ASSENZE

Ad integrazione dell'art. 33 del vigente CCNL ANFFAS Nazionale viene stabilito quanto segue: la lavoratrice e il lavoratore deve osservare il proprio orario di lavoro secondo le disposizioni aziendali. I ritardi comportano la perdita della retribuzione corrispondente al ritardo stesso fino al secondo ritardo mensile. E' fatto salvo il recupero. A partire dal terzo ritardo sarà applicata una penalizzazione di 20 minuti.

Qualsiasi assenza deve essere segnalata e motivata prima dell'inizio del turno di lavoro alle persone e all'ufficio preposto, salvo legittimo e giustificato impedimento. In ogni caso l'assenza comporta la perdita della retribuzione per il periodo di assenza stesso: è fatto salvo il recupero, se possibile.

7. PATROCINIO LEGALE

Ad integrazione dell'art. 36 del vigente CCNL ANFFAS Nazionale, in alternativa viene stabilito che la/il dipendente possa scegliersi un legale di propria fiducia, che dovrà essere comunicato tempestivamente al datore di lavoro e comunque le spese legali sostenute verranno rimborsate da ANFFAS Trentino Onlus fino a concorrenza dell'onorario che avrebbe praticato il legale di fiducia dell'Azienda.

8. CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

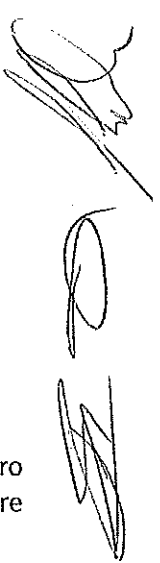
In aggiunta all'art. 77 del vigente CCNL Anffas Nazionale vengono inseriti i seguenti profili:

- AUSILIARIO DI COMUNITA' categoria B
- CAPOCUOCO categoria C
- MANUTENTORE categoria C
- MAGAZZINIERE categoria A
- INFERMIERA GENERICA categoria D (ad esaurimento)
- INSEGNANTE ATT. MOTORIE categoria D2
- MANAGER DI RETE categoria D2
- ASSISTENTE EDUCATORE categoria D
- DIRETTORE DEI SERVIZI categoria F

9. ORARIO DI LAVORO

Fermo restando quanto disposto dall'art. 48 del vigente CCNL ANFFAS Nazionale, l'orario di lavoro normale per il personale inquadrato nelle categorie E, F sia già in forza che non, sarà di 36 ore settimanali.

La durata massima dell'orario di lavoro è fissata in 45 ore settimanali ed include le ore di lavoro straordinario. La durata media settimanale dell'orario non potrà in alcun caso superare le 45 ore comprese le ore di lavoro straordinario e al netto delle ore di lavoro straordinario per le quali il lavoratore beneficia di un riposo compensativo in alternativa alla retribuzione. L'amministrazione si impegna, nel caso in cui dia necessario elaborare calendari di lavoro plurisettimanali e semestrali



con orari superiori o inferiori alle 36 ore settimanali, a mantenersi, nel rispetto del monte ore, entro i limiti di 24 ore minime e 45 ore massime settimanali, esclusivamente per il personale a tempo pieno, previo accordo sindacale. La normale programmazione dell'orario mensile non deve determinare per il dipendente un debito superiore alle quattro ore.

Qualsiasi modifica apportata al vigente CCNL ANFFAS nazionale in materia di orario di lavoro, comporterà l'immediata decadenza della presente disciplina.

10. LAVORO FESTIVO E LAVORO NOTTURNO

In deroga a quanto previsto dal CCNL ANFFAS Nazionale, per il lavoro festivo e/o notturno vengono corrisposte le seguenti indennità:

Lavoro notturno (22-6): € 2,75/ora

Lavoro festivo: € 2,75/ora

Lavoro notturno/festivo: € 3,63/ora

11. INDENNITA' DI ASSISTENZA COMPLESSA – CASA SERENA

Valutata la complessità dell'attività svolta per l'assistenza diretta alla persona, agli assistenti educatori, agli infermieri generici, agli infermieri professionali, al personale OSA ed al personale OSS di casa Serena viene corrisposta un'indennità di presenza giornaliera pari ad € 1,65 lordi. L'importo giornaliero verrà corrisposto a fronte di una presenza giornaliera piena e verrà rapportato, per i lavoratori a tempo part-time, all'effettivo orario di lavoro svolto. A tal fine si stabilisce che le ore di assemblea sindacale, di permesso sindacale e di assenza relative ad infortunio sul lavoro o di recupero vengano considerate come ore effettivamente lavorate.

12. INDENNITA' DI ARTICOLAZIONE DISAGIATA DI ORARIO – COMUNITA' ALLOGGIO

Valutata la complessità dell'attività svolta per l'assistenza diretta alla persona, agli assistenti educatori, al personale OSA ed al personale OSS delle Comunità alloggio viene corrisposta un'indennità di presenza giornaliera di € 1,10 lordo; considerato inoltre il disagio dovuto per l'orario spezzato, al personale di cui al paragrafo precedente viene corrisposta un' indennità giornaliera di € 0,55 lorda. L'importo giornaliero verrà corrisposto a fronte di una presenza giornaliera piena e verrà rapportato, per i lavoratori a tempo part-time, all'effettivo orario di lavoro svolto. A tal fine si stabilisce che le ore di assemblea sindacale, di permesso sindacale e di assenza relative ad infortunio sul lavoro o di recupero vengano considerate come ore effettivamente lavorate.

13. SALTO RIPOSO

al fine di garantire adeguati livelli assistenziali e per far fronte alle esigenze immediate di sostituzione del personale impossibilitato alla prestazione lavorativa nei turni di lavoro programmati, viene riconosciuto al personale assistente educatore o operatore socio-assistenziale o socio-sanitario che viene richiamato in servizio durante il riposo settimanale programmato, oltre al riconoscimento delle ore di lavoro effettivamente lavorate che potranno essere retribuite come straordinario oppure considerate in conto recupero, un importo forfetario di € 25,00 lordi a rientro. I richiami in servizio non potranno eccedere il numero di 9 per ciascuna persona nell'arco dell'anno solare.

14. PRONTA DISPONIBILITA'

Il servizio di pronta disponibilità è del tutto eccezionale ed è caratterizzato da una richiesta urgente, improvvisa e non prevedibile ed all'immediatezza dello stesso.

Il riconoscimento della pronta disponibilità avviene in caso di interventi effettuati nell'arco di uno spazio temporale limitato e riferito in particolare alla copertura del\dei turno\ di servizio previsti per il medesimo giorno in cui è stato richiesto l'intervento.

Per tale servizio al personale sarà riconosciuto, oltre all'orario effettivamente svolto, un premio incentivante di € 25,00 lordi.
Non possono essere previsti per ciascun dipendente più di 8 turni di pronta disponibilità all'anno.

15. REPERIBILITA'

Il servizio di reperibilità è istituito in accordo con il dipendente. Il lavoratore in reperibilità ha l'obbligo di rendersi disponibile in ogni momento e di intervenire, secondo le indicazioni ricevute e di attivarsi nel più breve tempo possibile. Il servizio di reperibilità non eccede normalmente la durata di 24 ore consecutive, frazionabili in misura non inferiore a 12 ore, per non più di 7 giornate al mese, salvo diverso accordo con il dipendente interessato. Al personale chiamato a svolgere servizio di reperibilità compete un'indennità di € 25,00 giornaliere per 24 ore consecutive.

16. INDENNITA' DI TURNO

Al personale dei servizi residenziali che presti servizi in turno, con esclusione del personale destinatario dell'Indennità di assistenza complessa - Casa Serena e dell'Indennità di articolazione disagiata di orario - Comunità Alloggio, di cui ai precedenti punti 11 e 12, è corrisposta un'indennità mensile di € 14,20 lordi.

17. INDENNITA' DI COORDINAMENTO

Il coordinamento di struttura operativa è una funzione che viene affidata con apposita selezione e privilegiando, nel limite del possibile, il personale già in servizio. L'incarico viene affidato temporaneamente per un limite di tempo, eventualmente rinnovabile.

Al personale impegnato in questa funzione viene corrisposta un'indennità, collegata al periodo di coordinamento, così determinata:

n° persone assegnate alla struttura operativa	Indennità mensile lorda
Da 21 a 40 persone	€ 130,00
Oltre 40 persone	€ 150,00

18. INDENNITA' RESPONSABILE DI ATTIVITA'

Il responsabile di attività è il dipendente al quale viene affidata anche tramite apposita selezione, la gestione di un'attività specifica a carattere educativo o strategico per l'Associazione. L'incarico affidato può avere durata temporanea ma sicuramente che si protrarrà per un periodo significativamente lungo; lo svolgimento di tale incarico non determina mansioni superiori e l'affidamento della responsabilità dell'attività viene compensato con un'indennità mensile lorda ricompresa fra i 60,00 - 140,00 €, determinata in base alla complessità dell'attività seguita.

19. INDENNITA' RESPONSABILE DI STRUTTURA SEMPLICE (RSS)

Il Responsabile di Struttura Semplice è una funzione che comprende la responsabilità nell'applicazione dei programmi di lavoro delle attività svolte o da svolgere nella struttura assegnata e dell'attuazione delle indicazioni ricevute dal Coordinatore e dalla Direzione.

La nomina, di norma annuale, viene assegnata dalla Direzione Generale, previa le dovute verifiche, e non comporta il riconoscimento di mansioni superiori.

Al personale impegnato in questa funzione viene corrisposta un'indennità utile al calcolo del TFR e delle mensilità aggiuntive, collegata al periodo di incarico, così determinata:

€ 100,00 mensili lorde	se in possesso di laurea attinente
€ 80,00 mensili lorde	negli altri casi

20. INDENNITA' RESPONSABILE DI STRUTTURA COMPLESSA (RSC)

Il Responsabile di Struttura Complessa (RSC) è una funzione che comprende la responsabilità nell'applicazione dei programmi di lavoro delle attività svolte o da svolgere nella struttura complessa assegnata e dell'attuazione delle indicazioni ricevute dal Coordinatore e dalla Direzione. La nomina, di norma annuale, viene assegnata dalla Direzione Generale previa le dovute verifiche, e non comporta il riconoscimento di mansioni superiori se non nel caso di sostituzione del Coordinatore per un periodo superiore ai 30 giorni.

Al personale impegnato in questa funzione viene corrisposta un'indennità utile al calcolo del TFR e delle mensilità aggiuntive, collegata al periodo di incarico, viene determinata in € 100,00 mensili lorde.

21. FERIE E PERMESSI

Vengono stabiliti i seguenti giorni di ferie:

30 giorni lavorativi (216 ore) per personale con attività lavorativa articolata su 5 giornate settimanali

36 giorni lavorativi (216 ore) per personale con attività lavorativa articolata su 6 giornate settimanali

Le giornate di ferie così determinate sostituiscono i giorni di ferie e i giorni di permessi ex festività soppresse previsti dall'art. 53 del vigente CCNL ANFFAS Nazionale.

22. PERMESSI E RECUPERI

Il dipendente può assentarsi dal lavoro, su autorizzazione del coordinatore, per brevi periodi, nel limite massimo di 36 ore nel corso dell'anno (gennaio-dicembre), per particolari esigenze personali. Tali assenze non possono avere durata inferiore a mezz'ora e/o superiore a metà dell'orario giornaliero. Entro il mese successivo a quello di fruizione del permesso, il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate in una o più soluzioni, in relazione alle esigenze di servizio in accordo con il coordinatore. Nel caso in cui, per eccezionali motivi del dipendente, non sia stato possibile effettuare i recuperi, l'amministrazione provvede al recupero delle ore di permesso effettuate ma non recuperate.

23. ASPETTATIVA POST CONGEDO FAMILIARE

Su richiesta della lavoratrice/lavoratore, la direzione potrà accordare un periodo di aspettativa non retribuita della durata complessiva di 2 anni, frazionabile in massimo di due periodi, successivo al periodo di congedo parentale usufruito.

Al rientro dal congedo di maternità e/o dal congedo parentale, la Direzione potrà accordare, su richiesta della lavoratrice e/o lavoratore, una riduzione temporanea dell'orario di lavoro, compatibilmente con le esigenze di servizio, per un periodo massimo di 6 mesi, prorogabili fino al terzo anno di vita del figlio/a. In tal caso la direzione e la lavoratrice/lavoratore potranno concordare modalità di collocazione temporale della prestazione lavorativa, che contemperino le reciproche esigenze in base alle tipologie di orario giornaliero, settimanale o annuale.

24. CONGEDI A LAVORATORI CON ANZIANITA' DI SERVIZIO

Al fine di consentire il recupero di particolari condizioni di stress psicofisico, documentabili, il lavoratore che abbia un'anzianità di servizio di almeno 15 anni, prestati tutti nelle strutture di ANFFAS Trentino Onlus, può chiedere un periodo di aspettativa non retribuita della durata di un anno. Per la stessa motivazione non potranno assentarsi più di 2 lavoratori contemporaneamente. Nel caso di più domande in contemporanea, verranno prese in considerazione in base all'anzianità aziendale.

25. MENSA

Hanno diritto ad usufruire del servizio di mensa tutto il personale il cui orario di lavoro, per oggettive esigenze di servizio sia uguale o maggiore alle sei ore consecutive giornaliere e non preveda un'interruzione superiore a due ore. I dipendenti che ne hanno diritto, ove fruiscano del servizio di mensa o della modalità sostitutiva, sono tenuti a contribuire nella misura fissa di € 1,39

per ogni pasto. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di lavoro, salvo il personale in servizio, e l'interruzione deve essere rilevata con i normali mezzi di controllo.
Fermo restando la contribuzione al costo del pasto nella misura di € 1,39, il personale addetto all'assistenza degli utenti, con un orario di lavoro inferiore alle sei ore giornaliere, che ricopra almeno la fascia 12.00 – 14.00 o 18.00 – 20.00 ha diritto ad usufruire del servizio di mensa.

26. PART-TIME

E' consentito alla lavoratrice/lavoratore con contratto a tempo parziale, l'instaurazione di rapporti di lavoro presso più datori di lavoro, previa richiesta scritta alla Direzione, che valuterà eventuali situazioni d'incompatibilità.

27. PREVIDENZA COMPLEMENTARE – LABORFONDS

Premesso che:

1. pur in assenza di regolamentazione da parte della contrattazione nazionale (CCNL Anffas), fin dal 28.11.2005 ANFFAS Trentino Onlus ha aderito al Fondo territoriale Regionale di Previdenza Complementare Laborfonds;
 2. dal 1 gennaio 2012 ANFFAS Trentino, a seguito di disdetta del precedente contratto collettivo di lavoro del 28.11.2005, applica ai suoi dipendenti il CCNL Anffas Nazionale
 3. è intenzione di ANFFAS Trentino Onlus continuare ad aderire al Fondo territoriale Regionale di Previdenza Complementare Laborfonds;
- tutto ciò premesso, fermo restando i regolamenti di Laborfonds, si conviene quanto segue:

CONTRIBUZIONE

	QUOTA TFR	Contr. minima Lavoratore	Contr. Datore di lavoro
Lavoratori occupati dopo il 28.04.1993	100%	0,50%	0,50%
Lavoratori già occupati al 28.04.1993	40% 100%	0,50%	0,50%

- Il contributo del lavoratore e del datore di lavoro è calcolato in percentuale sulla retribuzione utile per il calcolo del tfr, come determinata dall'accordo del febbraio 2012 presso la PAT;
- La contribuzione a carico del lavoratore può essere variata (in aumento o in diminuzione) comunicandola al datore di lavoro entro il 30 novembre con efficacia dal 1 gennaio dell'anno successivo. Il lavoratore, fermo restando la base imponibile, potrà variare la contribuzione a suo carico scegliendo tra le seguenti opzioni: 1%, 2%, 3%, 4%, 5%, 6%, 7%, 8%, 9%, 10%.

Non appena saranno operative le disposizioni contrattuali nazionali in materia di previdenza complementare, le parti s'incontreranno al fine di armonizzare l'eventuale passaggio alla nuova regolamentazione, fatte salve le condizioni di miglior favore.

In caso di adesione ad un fondo non previsto dalla contrattazione collettiva, il datore di lavoro non è obbligato a versare la contribuzione a suo carico.

28. SOGGIORNI ESTIVI

In attesa di organizzare in modo condiviso con le OOSS la partecipazione ai soggiorni dei dipendenti ANFFAS Trentino Onlus, Per l'anno 2012 valgono le condizioni del 2008 e applicate per gli anni successivi.

29. PREMIO DI PRODUTTIVITA'

Le parti convengono di elaborare e di individuare i criteri entro il prossimo 30 settembre 2012, per un premio incentivante calcolato con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, aventi come obiettivo la qualità, l'efficacia e l'efficienza organizzativa, concordati tra le parti a decorrere dall'anno 2012. L'eventuale erogazione del premio avverrà l'anno seguente, entro i 60 giorni successivi all'approvazione del bilancio.

30. PERMESSI VARI

In aggiunta a quanto previsto dall'art. 57 del vigente CCNL Anffas Nazionale, previa domanda debitamente documentata, compatibilmente con le esigenze di servizio dell'associazione, potranno essere concessi fino ad un massimo di 10 giorni lavorativi all'anno per gravi e giustificati motivi personali e/o familiari. In deroga a quanto stabilito sopra, al personale in forza a Casa Serena, fermo restando la presentazione della domanda e valutate le esigenze aziendali, potrà essere accordato dal Consiglio Direttivo un periodo di congedo retribuito, fino a due mesi di calendario per anno solare.

La Direzione concede permessi orari retribuiti per visite specialistiche, escluse le visite dentistiche in quanto programmabili in orario di verso da quelli di servizio. Il dipendente è tenuto a presentare certificato redatto dallo specialista attestante l'avvenuta visita o terapia.

31. CRITERI E PROCEDURE PER I PASSAGGI ALL'INTERNO DI CIASCUNA CATEGORIA

Dal 1 gennaio 2012, come previsto dall'accordo 17 febbraio 2012, il personale ANFFAS Trentino Onlus è classificato in base alle disposizioni del vigente CCNL ANFFAS: sei categorie denominate A, B, C, D, E, F. Al fine di determinare la progressione economica all'interno di ciascuna categoria viene individuato quale unico criterio, l'anzianità di servizio nella struttura nella seguenti modalità:

1 livello: da 0 a 5 anni di servizio

2 livello: > 5 a 12 anni di servizio

3 livello: >12 a 19 anni di servizio

4 livello: >19 a 26 anni di servizio

5 livello: >26 a 33 anni di servizio

6 livello: > 33 anni di servizio

Per i lavoratori assunti a tempo indeterminato, dopo il 1 gennaio 2012, che possano far valere eventuali precedenti periodi di lavoro a tempo determinato svolti presso ANFFAS Trentino Onlus, ai soli fini della progressione economica all'interno di una stessa categoria, suddetti periodi di lavoro verranno conteggiati per il 50% del loro ammontare. Al fine del conteggio si considera mese intero la frazione superiore a 15 giorni.

Al fine del trattamento economico invece, valgono le disposizioni del punto 1.b) dell'accordo raggiunto presso PAT di Trento il 17 febbraio 2012, e in particolare per quanto riguarda i vecchi "scatti di anzianità" gli stessi, confluiscono nel superminimo individuale dal 1.01.2012. Pertanto l'art. 78 del vigente CCNL ANFFAS viene sostituito da quanto sopra.

I lavoratori che per disposizioni contrattuali vengono inquadrati in un livello superiore a quello iniziale della categoria di appartenenza la progressione sarà la seguente:

1 livello d'inquadramento: 5 anni;

successivi livelli d'inquadramento: 7 anni;

32. FUNZIONI DIRETTIVE

I lavoratori con funzioni direttive vengono inquadrati nella categoria F.

33. FESTIVITA' PER OPERATORI SU STRUTTURA 24 ORE

Il personale addetto alle Comunità Alloggio, Casa Serena o su strutture operative 24 ore, che presta la propria attività a ciclo continuo su due e/o più turni, qualora le festività di cui all'art 54 del ccnl ANFFAS Nazionale coincidano con i giorni di riposo, avrà diritto ad usufruire di corrispondenti giorni di riposo compensativi.

34. FESTIVITA' DEL SANTO PATRONO

Per tutti i centri di ANFFAS Trentino Onlus viene stabilito quale festività del S. Patrono la giornata del 26 giugno (S. Vigilio Patrono di Trento). Eventuali variazioni e/o modifiche verranno regolate con circolare della Direzione.

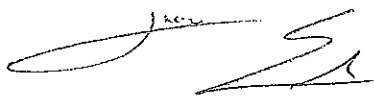
35. ASSENZA PER MALATTIA


Ad integrazione dell'art. 73 "Malattia" del vigente CCNL ANFFAS Nazionale viene stabilito quanto segue:

in caso di patologie gravi, che richiedano terapie salvavita, o di altre ad esse assimilabili secondo le indicazioni dell'Ufficio medico – legale dell' Azienda per I Servizi Sanitari (come ad esempio, le malattie cardiovascolari, l'emodialisi, la chemioterapia, il trattamento per infezione HIV-AIDS nelle fasi a basso indice di disabilità specifica ed altre similari per gravità), ai fini del presente articolo sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day-hospital ed i giorni di assenza dovuti alle citate terapie, debitamente certificati dall'Azienda provinciale per i servizi sanitari, dall'ASL o struttura convenzionata. In tali giornate il dipendente ha diritto in ogni caso all'intera retribuzione. Il dipendente affetto di malattie gravi (quali cancro, malattie cardiovascolari, tubercolosi, malattia mentale, poliomielite ed AIDS) ha diritto, a domanda, di fruizione, in aggiunta al periodo massimo di comporto previsto dall'art. 73 del CCNL ANFFAS, ad un anno di aspettativa non retribuita, frazionabile in trimestri. Al termine di detta aspettativa, in caso di mancato rientro in servizio, l'Amministrazione risolve il rapporto di lavoro.

Trento, 12 giugno 2012

ANFFAS Trentino Onlus



CISL FPS

FP CGIL

UIL FPL

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti firmatarie del contratto integrativo aziendale ANFFAS Trentino Onlus a seguito della valutazione della situazione dell'Associazione concordano di tenere un incontro entro e non oltre il 30 giugno 2012 al fine di verificare congiuntamente quanto segue:

- la situazione dello stato occupazionale dell'Associazione;
- la verifica/monitoraggio sull'andamento economico gestionale dell'Associazione.

Trento, 12 giugno 2012

ANFFAS Trentino Onlus

CISL FPS

FP CGIL

UIL

The image shows three handwritten signatures in black ink. The first signature is on the left, the second is in the middle, and the third is on the right. They are positioned above the labels CISL FPS, FP CGIL, and UIL respectively.