

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
PER IL PERSONALE DIPENDENTE
DELL'A.N.P.As.
E DELLE ORGANIZZAZIONI OPERANTI NELL'AMBITO
SOCIO-SANITARIO, ASSISTENZIALE, EDUCATIVE

2° BIENNIO ECONOMICO 2004-2005
E REVISIONE ED INTEGRAZIONE DI PARTI NORMATIVE**

Firenze, 26 Aprile 2006

CONTRATTO NAZIONALE DI LAVORO PER IL PERSONALE DIPENDENTE ANPAS ACCORDO DI RINNOVO PER IL BIENNIO ECONOMICO 2004-2005 E REVISIONE ED INTEGRAZIONE DI PARTI NORMATIVE.

TRA LA DELEGAZIONE ANPAS COMPOSTA DA: FAUSTO CASINI, MAURIZIO AMPOLLINI, ROMANO MANETTI, CARLO PELIZZI, CARLO CASTELLUCCI, MASSIMO BRUNO, WALTER CARRUBBA. E LE FEDERAZIONI NAZIONALI:

C.G.I.L. FP: DETTORI ROSSANA, PONZIANI MAURO. CANALI DARIO.

C.I.S.L. FP: VOLPATO DANIELA.

U.I.L. FPL: CARLO FIORDALISO, FRANCESCO LO GRASSO, SANTO BOLOGNESI E PIETRO TRALLORI

E' sottoscritto, sulla base dell'ipotesi d'accordo siglata in data 27 Marzo 2006, il presente accordo di rinnovo del biennio economico 2004-2005

L' accordo prevede quanto segue:

1. L'aumento, a titolo di adeguamento contrattuale per il biennio 2004-2005, pari a / 100,00 con le seguenti decorrenze:
25,00 / dal 1 gennaio 2004;
26,00 / dal 1 gennaio 2005;
49,00 / dal 1 Dicembre 2005.
2. Le cifre suindicate sono commisurate alla posizione economica D4 e da riproporzionare per le altre;
3. L'importo a regime dell'aumento verrà erogato come elemento retributivo adeguamento contrattuale (erac) rimandando al prossimo rinnovo la sua definitiva collocazione retributiva;
4. Ai lavoratori in forza alla data del 27 Marzo 2006 verranno erogati, a titolo di arretrati in via forfettaria, per il periodo 01\01\2004 – 31\12\2005 gli importi omnicomprensivi di cui alla tabella 1 allegata al presente accordo, proporzionati all'effettivo periodo di lavoro prestato.
5. Gli arretrati 2004-2005 saranno erogati per il 50% con la retribuzione del mese di maggio 2006 e per il restante 50% con la retribuzione del mese di ottobre 2006;
6. Gli arretrati per il periodo 01\01\2006 – 31\03\2006 di cui alla tabella 2 allegata al presente accordo, proporzionati all'effettivo periodo di lavoro prestato, saranno erogati unitamente alle competenze del mese di Aprile 2006, e comunque non oltre il mese di maggio 2006.

A decorrere dal 26 Aprile 2006, in attuazione della norma di rinvio riportata al titolo IV (SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO) in occasione del rinnovo del CCNL intervenuto in data 14\4\2004, gli articoli del vigente CCNL :

-21 Part-time;

-24 Apprendistato;

-26 orario di lavoro;

sono sostituiti da quelli allegati al presente accordo.

Al contempo viene definito un accordo per il regolamento delle elezioni RSU-RLS, allegato e che diventa parte integrante della normativa del CCNL ANPAS.

In fase di stampa del nuovo testo del CCNL le parti, in seguito all'approvazione del suddetto regolamento, provvederanno alla riscrittura dell'articolo 7 del CCNL.

Allegato

TAB. 1 - Arretrati 2004-2005

Arretrati 2004 Lordi Annuì

Posizione economica	1	2	3	4	5	6
Categoria A	204,40	210,53	216,67	226,89	237,11	247,33
Categoria B	216,67	226,89	237,11	247,33	257,55	271,85
Categoria C	237,11	247,33	257,55	271,85	288,21	306,60
Categoria D	271,85	288,21	306,60	325,00	343,40	372,01
Categoria E	288,21	306,60	325,00	343,40	372,01	394,50
Categoria F	325,00	343,40	372,01	427,20	474,21	572,33

Arretrati 2004 al netto IVC

Posizione economica	1	2	3	4	5	6
Categoria A	133,46	137,49	141,46	148,16	154,82	161,45
Categoria B	141,46	148,16	154,82	161,45	168,18	177,50
Categoria C	154,82	161,45	168,18	177,50	188,17	200,19
Categoria D	177,50	188,17	200,19	212,19	224,22	242,87
Categoria E	188,17	200,19	212,19	224,22	242,87	257,57
Categoria F	212,19	224,22	242,87	278,92	309,60	373,64

Arretrati 2005 lordi annui

Posizione economica	1	2	3	4	5	6
Categoria A	478,62	492,97	507,33	531,26	555,20	579,13
Categoria B	507,33	531,26	555,20	579,13	603,06	636,56
Categoria C	555,20	579,13	603,06	636,56	674,85	717,92
Categoria D	636,56	674,85	717,92	761,00	804,08	871,08
Categoria E	674,85	717,92	761,00	804,08	871,08	923,73
Categoria F	761,00	804,08	871,08	1.014,77	1.126,44	1.340,13

Arretrati 2005 al netto IVC

Posizione economica	1	2	3	4	5	6
Categoria A	373,06	384,29	395,40	414,13	432,74	451,34
Categoria B	395,40	414,13	432,74	451,34	470,07	496,16
Categoria C	432,74	451,34	470,07	496,16	526,00	559,58
Categoria D	496,16	526,00	559,58	593,17	626,76	678,94
Categoria E	526,00	559,58	593,17	626,76	678,94	720,02
Categoria F	593,17	626,76	678,94	794,16	881,52	1.044,51

Arretrati Totale 2004-2005

Posizione economica	1	2	3	4	5	6
Categoria A	683,02	703,51	724,00	758,15	792,30	826,45
Categoria B	724,00	758,15	792,30	826,45	860,60	908,41
Categoria C	792,30	826,45	860,60	908,41	963,06	1.024,53
Categoria D	908,41	963,06	1.024,53	1.086,00	1.147,47	1.243,09
Categoria E	963,06	1.024,53	1.086,00	1.147,47	1.243,09	1.318,23
Categoria F	1.086,00	1.147,47	1.243,09	1.427,51	1.584,60	1.912,45

IVC Totale 2004-2005

Categoria A	176,50	181,72	187,14	195,86	204,75	213,67
Categoria B	187,14	195,86	204,75	213,67	222,36	234,75
Categoria C	204,75	213,67	222,36	234,75	248,89	264,75
Categoria D	234,75	248,89	264,75	280,64	296,50	321,28
Categoria E	248,89	264,75	280,64	296,50	321,28	340,64
Categoria F	280,64	296,50	321,28	368,89	409,53	494,31

Arretrati da erogare al netto della IVC totale 2004-2005

Categoria A	506,52	521,79	536,86	562,29	587,55	612,78
Categoria B	536,86	562,29	587,55	612,78	638,24	673,66
Categoria C	587,55	612,78	638,24	673,66	714,17	759,78
Categoria D	673,66	714,17	759,78	805,36	850,97	921,81
Categoria E	714,17	759,78	805,36	850,97	921,81	977,59
Categoria F	805,36	850,97	921,81	1.058,62	1.175,07	1.418,14

Allegato Tabella 1 Arretrati 2004-2005

TAB. 2 - Arretrati 01\01\2006 31\03\2006

Posizione economica	1	2	3	4	5	6
Categoria A	188,68	194,34	200,00	209,43	218,87	228,30
Categoria B	200,00	209,43	218,87	228,30	237,74	250,94
Categoria C	218,87	228,30	237,74	250,94	266,04	283,02
Categoria D	250,94	266,04	283,02	300,00	316,98	343,40
Categoria E	266,04	283,02	300,00	316,98	343,40	364,15
Categoria F	300,00	316,98	343,40	394,34	437,73	528,30

IVC EROGATA 01\01\2006-31\03\2006

Posizione economica	1	2	3	4	5	6
Categoria A	24,36	25,08	25,83	27,03	28,26	29,49
Categoria B	25,83	27,03	28,26	29,49	30,69	32,40
Categoria C	28,26	29,49	30,69	32,40	34,35	36,54
Categoria D	32,40	34,35	36,54	38,73	40,92	44,34
Categoria E	34,35	36,54	38,73	40,92	44,34	47,01
Categoria F	38,73	40,92	44,34	50,91	56,52	68,22

ARRETRATI AL NETTO IVC 01\01\2006-31\03\2006

Posizione economica	1	2	3	4	5	6
Categoria A	164,32	169,26	174,17	182,40	190,61	198,81
Categoria B	174,17	182,40	190,61	198,81	207,05	218,54
Categoria C	190,61	198,81	207,05	218,54	231,69	246,48
Categoria D	218,54	231,69	246,48	261,27	276,06	299,06
Categoria E	231,69	246,48	261,27	276,06	299,06	317,14
Categoria F	261,27	276,06	299,06	343,43	381,21	460,08

Contratto: SERVIZI ASSISTENZIALI – ANPAS

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

- 1) Il rapporto di lavoro a tempo parziale, di tipo orizzontale, verticale o misto ha la funzione di: - favorire la flessibilità della forza lavoro in rapporto all'attività dell'Organizzazione; -consentire il soddisfacimento di esigenze individuali dei lavoratori, ferme restando le esigenze dell'Organizzazione.
- 2) Il rapporto a tempo parziale sarà applicato nelle singole associazioni secondo i seguenti principi:
 - volontà di entrambe le parti;
 - in caso di assunzione del personale a tempo pieno è riconosciuto il diritto di precedenza, per le medesime mansioni o mansioni similari, nei confronti dei lavoratori con contratto a tempo parziale, con priorità per coloro che, già dipendenti, avevano trasformato il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. A tal fine le associazioni informeranno con 15 giorni di preavviso i lavoratori interessati;
 - I lavoratori interessati alla trasformazione del rapporto di lavoro da part-time a tempo pieno o viceversa dovranno esprimere la propria opzione entro quindici giorni dalla richiesta ricevuta.
- 3) L'Organizzazione risponderà entro trenta giorni alle richieste di trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa. L'eventuale risposta negativa, su richiesta del lavoratore, dovrà essere comunicata anche alle Rappresentanze sindacali.
- 4) Nella lettera di assunzione dovranno essere specificati:
 - l'eventuale periodo di prova, corrispondente a quello per i lavoratori assunti a tempo pieno;
 - la durata della prestazione ridotta e la distribuzione dell'orario con riferimento, secondo la tipologia di part time al giorno, alla settimana, al mese, all'anno;
 - la qualifica assegnata.
- 5) Il minimo settimanale dell'orario di lavoro non può essere inferiore a dodici ore. Qualora non sia possibile il raggiungimento di detto minimo in un'unica ubicazione di servizio le parti si danno atto che il rispetto dello stesso è possibile solo a fronte della disponibilità del lavoratore ad operare su più ubicazioni ove l'impresa ne abbia nello stesso ambito territoriale e non si oppongano impedimenti di natura tecnico-produttiva ed organizzativa derivanti da criteri e modalità di esecuzione dei servizi.
- 6) Nel caso in cui il lavoratore con rapporto a tempo parziale presti l'attività lavorativa in due o più ubicazioni nell'ambito del territorio comunale per il raggiungimento del minimo settimanale, per lo spostamento da un posto all'altro di lavoro spetta al lavoratore il rimborso delle spese per tragitti non inferiori ai km 10, sulla base di criteri definiti dalla contrattazione a livello di Organizzazione. Nei casi di disponibilità di nuove prestazioni derivanti dalla acquisizione di nuovi servizi, dalla vacanza di posti derivanti da cessazioni di rapporti di lavoro in atto, le Organizzazioni, in relazione alle esigenze tecnico-produttive, ricercheranno, dandone comunicazione alle Rappresentanze sindacali, soluzioni per un aumento delle ore settimanali del personale part-time.
- 7) Ai sensi dell'articolo 3 comma 2 del D.Lgs 61/2000 è ammesso il ricorso al lavoro supplementare nella misura massima del 50% dell'orario settimanale del lavoratore assunto con contratto part-time e comunque secondo la legislazione vigente. Le causali in relazione alle quali è consentito di richiedere al lavoratore a tempo parziale lo svolgimento del lavoro supplementare sono identificate nelle esigenze di incremento dell'attività di lavoro determinata da ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo.
- 8) L'eventuale rifiuto, motivato (a titolo esemplificativo e non esaustivo si indicano:ulteriore rapporto di lavoro,gravi motivi familiari), da parte del lavoratore non costituisce infrazione disciplinare e non può integrare in nessun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.
- 9) Fatta eccezione per quanto previsto al comma 11, la percentuale di maggiorazione forfetaria ed onnicomprensiva di quanto previsto dall'articolo 3 comma 4 del D.Lgs 61/2000, per ogni ora di lavoro supplementare, è pari al 25% della quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 45 CCNL.
- 10) Le ore di lavoro supplementare svolte nelle giornate festive (compresa anche la domenica) o durante il servizio notturno verranno compensate con la maggiorazione prevista al comma 9 e dalle indennità previste dall'articolo 49.

11) Nel caso di superamento della misura massima, prevista al comma 7, dovrà essere riconosciuto al lavoratore un riposo compensativo pari alle ore di lavoro svolte oltre il tetto massimo o in alternativa una maggiorazione pari al 40% della quota oraria della retribuzione di cui all'art. 45 CCNL. Nella maggiorazione predetta è già compresa quella indicata al comma 9. Il riposo compensativo dovrà essere fruito, compatibilmente con le esigenze di servizio, entro 30 giorni dal termine della settimana in cui si è verificato il suddetto superamento.

12) Su richiesta del lavoratore, le prestazioni di lavoro supplementare, rese in via continuativa e non occasionale negli otto mesi precedenti la data della richiesta, saranno consolidate, con atto scritto, nell'orario di lavoro ordinario settimanale per una quota pari almeno al 70% della media delle ore prestate nel periodo predetto, fino a concorrenza dell'orario pieno settimanale. Sono escluse dal consolidamento le ore di lavoro supplementare dovute a sostituzione di personale avente diritto alla conservazione del posto di lavoro.

13) Il personale assunto a tempo parziale è retribuito in base alle ore prestate nel mese. In ogni caso la retribuzione non potrà essere inferiore a quella corrispondente all'orario settimanale risultante dalla lettera di assunzione o dalla comunicazione di variazione con carattere di continuità dello stesso. La retribuzione oraria si ottiene come stabilito all'art. 45. Per il trattamento di fine rapporto si applicano le disposizioni di legge vigenti. Il trattamento di malattia ed infortunio e quello relativo alle lavoratrici madri e qualsiasi altro trattamento contrattuale e di legge sarà garantito in proporzione alla durata della prestazione risultante dalla lettera di assunzione o dalla comunicazione di variazione con carattere di continuità della stessa.

14) I ratei di retribuzione globale mensili relativi a tutti gli altri istituti contrattuali nell'anno di passaggio dal rapporto a tempo parziale al rapporto a tempo pieno e viceversa saranno calcolati in misura proporzionale all'effettiva durata della prestazione lavorativa nei due distinti periodi.

15) Nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro o di assunzione nel corso dell'anno i trattamenti derivanti dalle norme che precedono trovano applicazione in rapporto al periodo lavorato.

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

17) Clausole flessibili ed elastiche:

a) L'accordo del lavoratore alle clausole flessibili e/o elastiche deve risultare da atto scritto.

b) L'eventuale rifiuto del lavoratore alla sottoscrizione di clausole flessibili od elastiche non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento, né l'adozione di provvedimenti disciplinari. Il lavoratore nello stipulare l'accordo di cui sopra può chiedere l'assistenza del delegato sindacale.

c) La variazione, in tutto o in parte, della collocazione temporale della prestazione del lavoratore a tempo parziale, a fronte della previsione di clausole flessibili che dovranno essere inserite nel contratto individuale di lavoro, può avvenire per esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo.

d) La variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto può avvenire, a fronte della previsione di clausole elastiche inserite nel contratto individuale di lavoro, per esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo nella misura massima di 20 ore settimanali.

e) L'esercizio da parte del datore di lavoro del potere di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa, nonché di modificare la collocazione temporale della stessa, ai sensi e per gli effetti dei punti che precedono, comporta a favore del prestatore di lavoro un preavviso minimo di due giorni lavorativi che dovrà essere comunicato per iscritto, nonché il diritto a percepire una maggiorazione, limitatamente alle ore che sono state oggetto di variazione o di incremento, forfetaria ed onnicomprensiva pari al 10% della quota oraria della retribuzione di cui all'art. 45 CCNL.

f) Il lavoratore a tempo parziale può recedere e, così, estinguere le clausole flessibili od elastiche già convenute, a fronte della necessità derivante:

-dalla esecuzione della prestazione prevista da un diverso rapporto di lavoro a tempo parziale;

-dalla costituzione di un diverso rapporto di lavoro a tempo parziale;

-dalla paternità o dalla maternità, nei primi 15 mesi di vita del figlio naturale o adottivo;

-entro il 2° grado.

Le parti potranno altresì concordare, in presenza di comprovate e documentate esigenze personali del lavoratore, la sospensione delle clausole flessibili ed elastiche.

Contratto: SERVIZI ASSISTENZIALI – ANPAS

Art. 24 - (Apprendistato)

Per la disciplina dell'apprendistato si fa riferimento alle disposizioni di legge vigenti in materia. Per quanto non espressamente contemplato dalle disposizioni normative predette, valgono le norme previste dal presente articolo contrattuale o, in carenza, quelle relative al personale assunto a tempo indeterminato.

Le parti, con la presente regolamentazione, convengono di dare attuazione alla nuova tipologia di contratto di apprendistato professionalizzante previsto dalla normativa vigente. (Sono escluse da questa tipologia di contratto le professioni sanitarie derivanti dalla legge 502/92 e le professioni sociosanitarie individuate in base a specifici profili professionali di rilievo nazionale).

La facoltà di assumere mediante contratto di apprendistato non è consentita alle Organizzazioni che risultano non aver assunto, con contratto a tempo indeterminato, il 50 % degli apprendisti, il cui contratto sia venuto a scadere nei 48 mesi precedenti.

Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante i soggetti di età compresa tra i 18 anni e i 29 anni, per l'acquisizione di competenze tecnico-professionali previste per tutte le qualifiche rinvenibili nelle 6 categorie del presente CCNL.

In caso di possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi della legge 28 marzo 2003 n. 53, il contratto di apprendistato può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

I lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante non possono superare complessivamente il 100% dei lavoratori specializzati in forza presso l'azienda. Il datore di lavoro che non ha alle proprie dipendenze lavoratori specializzati, o ne ha meno di tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre. La durata del rapporto di apprendistato è graduata in relazione alla categoria professionale di riferimento per la qualifica da conseguire, secondo le seguenti modalità:

- a) Categoria A -B durata 24 mesi;
- b) Altre categorie: durata 48 mesi;

Durante il rapporto di apprendistato, la categoria di inquadramento del lavoratore sarà la stessa dei lavoratori dipendenti con uguale qualifica. Il trattamento economico dell'apprendista viene fissato sulla base della retribuzione lorda prevista per posizione economica di appartenenza, secondo le percentuali della seguente tabella:

CATEGORIA	DURATA MESI	RETRIBUZIONE				
		DAL 1' AL 6' MESE	DAL 7' AL 12' MESE	DAL 13' AL 18' MESE	DAL 19' AL 24' MESE	DAL 25' AL 48' MESE
A -B	24	80%	90%	95%	100%	//
C – D-E-F	48	80%	90%	95%	100%	100%

In caso di malattia, all'apprendista sarà riconosciuto il trattamento assistenziale ad integrazione dell'indennità di malattia a carico degli enti competenti fino al raggiungimento del 50% della normale retribuzione per un massimo di 180 giorni.

L'apprendista minorenni o maggiorenne, nel caso svolga attività che richiedono sorveglianza sanitaria in base al D.Lgs n. 626/1994, dovrà essere sottoposto alle visite mediche preventive ed a quelle periodiche imposte dalla normativa vigente.

L'apprendista maggiorenne, addetto ad attività non richiedenti la predetta sorveglianza, è soggetto alla sola visita sanitaria preventiva, tesa ad accertare l'idoneità fisica alle mansioni da svolgere.

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

Durante lo svolgimento del periodo di prova il rapporto può essere risolto senza preavviso da entrambe le parti. Il periodo di prova viene computato sia agli effetti della durata dell'apprendistato,

sia agli effetti dell'anzianità di servizio.

L'apprendista può essere assunto anche con contratto part-time, 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.

L'orario di lavoro, per gli apprendisti maggiorenni, corrisponde a quello fissato per il personale assunto a tempo indeterminato. Per gli apprendisti minorenni, trova applicazione il limite giornaliero di 8 ore nonché quello settimanale di 38 ore. Resta inteso che le ore destinate all'insegnamento complementare sono considerate, a tutti gli effetti, ore lavorative e computate nell'orario di lavoro.

Agli apprendisti sono garantiti, senza operare ritenuta alcuna sulla retribuzione, i periodi occorrenti per la frequenza obbligatoria ai corsi d'insegnamento formativo interni o esterni all'azienda, pari ad almeno 120 ore annue.

La regolamentazione dei profili formativi e del monte ore annuale di formazione dell'apprendista sarà quella prevista dalle leggi regionali che interverranno in materia. La formazione del lavoratore con contratto di apprendistato potrà essere realizzata anche nell'ambito delle iniziative promosse dagli Enti Bilaterali.

Per la formazione degli apprendisti le Organizzazioni faranno riferimento al profilo formativo per la qualifica di Autista soccorritore elaborato a titolo sperimentale dalle parti stipulanti il presente CCNL sviluppato tenendo conto delle linee guida indicate dalla Conferenza Stato Regioni relative al soccorritore operante nel sistema di emergenza-urgenza e ai profili formativi elaborati dall'ISFOL per le altre qualifiche professionali. 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).

La formazione dell'apprendista all'interno dell'Organizzazione è di norma seguita compatibilmente con la regolamentazione di cui al punto che precede, da un tutor, con competenze e formazione adeguate, che cura il raccordo tra l'apprendimento sul lavoro e la formazione esterna.

Salvo diversa disciplina da parte della normativa regionale, al termine del periodo di formazione, il datore di lavoro rilascia un attestato sulle competenze professionali acquisite dal lavoratore, consegnandone copia a quest'ultimo ed alla struttura pubblica competente in materia di servizi all'impiego.

In ogni caso, la formazione svolta è registrata, a cura del datore di lavoro o di un suo delegato, in conformità delle disposizioni legislative vigenti, nell'apposito libretto formativo.

Al termine del periodo di apprendistato, ai lavoratori interessati dovrà essere rilasciata idonea certificazione della avvenuta formazione.

Il periodo di apprendistato si estingue, perfezionandosi in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, con la scadenza dei termini sopraddetti. Il datore di lavoro potrà recedere dal rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato ai sensi di quanto disposto dall'articolo 2118 del Codice Civile.

PIANO FORMATIVO

QUALIFICA: Autista soccorritore

AREA ATTIVITA': Socio Sanitaria Assistenziale Educativa

SETTORE: Servizi Assistenziali

COMPETENZE DI SETTORE

- Conoscere le caratteristiche del settore.
- Conoscere l'Organizzazione 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 attività all'interno del processo di erogazione del servizio.
- Saper operare nel contesto dell'Organizzazione volto all'assistenza della comunità 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 e padroneggiare il linguaggio tecnico.
- Sapersi rapportare alle altre aree operative dell'Organizzazione.

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 secondarie, in ossequio ai vigenti protocolli regionali del 118.
- Saper effettuare la pulizia del automezzo e dei presidi sanitari.
- Saper gestire le comunicazioni radio e telefoniche fra sede e automezzo.

Contratto: SERVIZI ASSISTENZIALI – ANPAS

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.

In conformità a quanto previsto dall'art. 4, commi 4 e 5, del D.Lgs. n 66/2003, la durata media dell'orario di lavoro settimanale, comprese le ore di lavoro straordinario, non può superare il limite di 48 ore calcolate come media su un periodo di 12 mesi, calcolato a decorrere dal 01/04/2006. Ciò è reso necessario dall'esigenza di garantire sempre, senza soluzione di continuità, ottimali livelli di assistenza. Le parti si incontreranno entro 24 mesi per verificare l'applicazione della deroga che precede.

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 OO.SS. territoriali; a tal fine l'orario può essere programmato con calendari di lavoro plurisettimanali o annuali, con orari superiori o inferiori alle 38 ore con un minimo di 28 ore ed un massimo di 44 ore nella settimana.

I calendari di lavoro comportano una compensazione tra orario settimanale effettuato in misura superiore o inferiore rispetto a quello normale riferito al 1° comma.

Conseguentemente, il maggior lavoro effettuato nelle settimane con orario di lavoro di durata superiore a quello prescritto non dà diritto a compenso per lavoro straordinario, mentre per le settimane di durata inferiore a quella prevista dal presente articolo non dovrà darsi luogo a riduzioni della normale retribuzione.

DICHIARAZIONE A VERBALE UIL FPL

Tenuto conto che, le organizzazioni sindacali avevano richiesto, unitariamente, di far slittare il negoziato per la definizione di talune delle tipologie di rapporto di lavoro disciplinate dalla "legge Biagi", in occasione del rinnovo della parte normativa del CCNL in vigore; in conseguenza avevano chiesto alla delegazione nazionale dell'ANPAS di farsi garante, con nota scritta, in occasione del rinnovo del secondo biennio economico del CCNL 02/05, dell'impegno, per conto delle Associazioni aderenti, di non fare uso di dette tipologie di contratto sino all'addivenire di specifica disciplina contrattuale.

Preso atto del rifiuto da parte della delegazione ANPAS di assumere tale garanzia, la UIL FPL nazionale, onde non ritardare oltre l'applicazione del rinnovo economico del contratto per i lavoratori occupati nelle associazioni aderenti, addiveniva alla decisione di siglare l'ipotesi d'intesa, e richiedeva l'apertura immediata del tavolo di confronto per giungere, nei tempi più rapidi, alla definizione anche di un protocollo aggiuntivo che disciplinasse la materia.

La delegazione ANPAS rifiutava anche questa ipotesi, di pervenire rapidamente alla disciplina concordata della materia, tenuto conto che la richiesta non era stata formulata in modo unitario.

Preso atto di tale comportamento, che porterebbe al risultato di consentire, alle associazioni aderenti, di utilizzare in modo unilaterale talune tipologie di contratto indicate dalla legge Biagi, la UIL FPL dichiara la propria volontà di garantire uno dei principi fondamentali del diritto sindacale e del lavoro Italiano, che riconosce "la condizione di debolezza del lavoratore nel rapporto con il datore di lavoro, in assenza di specifiche tutele contrattuali", riservandosi ogni possibile azione, anche la possibilità di ricorrere alle istituzioni di garanzia, Ministero del Welfare e Magistratura del Lavoro, per sancirlo.

Nota a verbale della CGIL FP NAZIONALE

al Piano Formativo " Soccorritore "

Con riferimento all'accordo sottoscritto il 27 Aprile 2006 " Rinnovo biennio economico 2004/2005 " la scrivente Organizzazione Sindacale, formula la seguente nota a verbale, relativa al Piano Formativo in appendice al Capitolo art. 24 " Apprendistato ".

Coerentemente con quanto riportato al 18° comma dell'art. 24, il profilo dell'autista soccorritore, (già presente nella declaratoria delle qualifiche dal CCNL 1994/1997), " elaborato in via sperimentale dalle parti stipulanti il presente CCNL tenendo conto delle linee guida indicate dalla Conferenza Stato Regioni relative al SOCCORRITORE "; il piano formativo conseguente non può che richiamarsi alle linee guida citate, ed assumere la corretta dizione di Soccorritore e non già Autista Soccorritore, come erroneamente indicato.

A tal fine la CGIL FP si riterrà libera di rappresentare anche presso gli Enti deputati alla formazione del profilo del soccorritore tale istanza.