

Istituzioni socio-assistenziali (AGIDAE)

Parti contraenti	Stipula	Decorrenza	Scadenza		Rinnovo economico
			economica	normativa	
Agidae, Fp-Cgil, Fisascat-CiSL, Uiltucs-UIL	22.11.2010	1.1.2010	31.12.2012	31.12.2012	-

Livelli	Qualifiche	Minimi		
		1.10.2010	1.5.2011	1.4.2012
A2	Addetto alle pulizie, custode, fattorino, portiere	1.223,79	1.257,73	1.288,52
A3	Operaio generico, portiere centralinista, addetto alla mensa e al guardaroba, accompagnatore	1.263,38	1.298,42	1.330,21
B2	Operatore qualificato ai servizi generali, tecnici e amministrativi; operaio qualificato, autista con patente b/c, aiuto cuoco, assistente domiciliare e dei servizi tutelari, operatore socio - assistenziale addetto all'assistenza di base o altrimenti definito non formato, personale educativo esclusivamente di attesa notturna, cameriere, bagnino.	1.322,54	1.356,29	1.389,51
C1	Operaio specializzata/o, cuoco, autista con patente D/K, impiegato d'ordine, addetto alla segreteria, aiuto economo, animatore senza titolo, assistente domiciliare e dei servizi tutelari, operatore socio-assistenziale addetto all'assistenza di base o altrimenti definito formato, operatore tecnico dell'assistenza, responsabile di sala, aiuto biblioteca e/o archivio, accompagnatore anche di gruppo, addetta alla reception.	1.367,57	1.402,59	1.436,94
C2	Educatore senza titolo, capo cuoco, assistente domiciliare e dei servizi tutelari operatore socio-assistenziale addetto all'assistenza di base o altrimenti definito coordinatore, animatore con titolo, infermiere generico, impiegato di concetto, segretario, accompagnatore anche di gruppo, responsabile della reception.	1.424,48	1.460,82	1.496,61
D	Impiegato di concetto con responsabilità specifiche in area amministrativa, economo, responsabile biblioteca e/o archivio	1.462,13	1.499,69	1.536,43
D1	Educatore professionale, assistente sociale, infermiere professionale, fisioterapista, psicomotricista, terapeuta occupazionale, logopedista e tutti gli altri profili sanitari laureati, istruttore di attività sportive. Responsabile CED. Responsabile sistema gestione qualità.	1.541,88	1.581,41	1.620,15
E1	Capo ufficio, coordinatrice/ore di unità operativa e/o servizi semplici, educatore professionale coordinatore, fisioterapista coordinatore, psicomotricista coordinatore, terapeuta occupazionale coordinatore, logopedista coordinatore	1.625,26	1.666,79	1.707,62
E2	Coordinatore di unità operativa e/o servizi complessi	1.723,57	1.767,17	1.810,46
F1	Responsabile di area	1.821,86	1.868,53	1.914,30
F2	Direttore generale	1.920,15	1.968,90	2.017,13

L'indennità di contingenza è conglobata nel minimo.
N.B. Il personale neo assunto è inquadrato nella posizione economica A2 e, dopo un periodo di 9 mesi di permanenza nella posizione, passa automaticamente alla posizione economica A3.

INDENNITÀ, ALTRI ELEMENTI RETRIBUTIVI, PARAMETRI E COEFFICIENTI CONTRATTUALI					
EDR	Funzione Quadro	Diploma	Laurea	Cassa	
1	non prevista			€ 25,00 lorde mensili	
1 Conglobato nel minimo.					
Numero mensilità	Coefficiente giornaliero	Coefficiente orario	Orario normale di lavoro settimanale		
13	26	165	38 ore distribuite su 6 giorni		

ALTRI ELEMENTI CONTRATTUALI	
Una tantum	non prevista
Premi aziendali e di risultato/ Elemento di garanzia retributiva	qualora, nonostante la presentazione di una piattaforma integrativa a livello territoriale, non venga definito un accordo entro il 30.9.2012, il datore di lavoro erogherà, a titolo di EGR, i seguenti importi: cat. A2, A3, B2 € 100; cat. C1, C2, D € 125; cat. D1, E1, E2 € 140; cat. F1, F2 € 165. PREMIO ANNUALE DI MERITO - Con decorrenza 1.1.2011, saranno applicati, a livello sperimentale, fino al 31.12.2012, premi annuali di merito e di efficienza legati al raggiungimento degli obiettivi. In particolare, sarà riconosciuto un premio annuale di merito (PAM), da erogare a fine anno, al lavoratore che abbia raggiunto nell'anno solare, almeno un punteggio di: a. 55 punti, equivalente a 150,00 euro; b. da 56 a 65 punti, equivalente a 180,00 euro; c. oltre 65 punti, equivalente a 220,00 euro. Ai lavoratori che, per tre anni consecutivi avranno ottenuto il PAM, verrà consolidato su base annua il 70% della media triennale dei premi acquisiti. Tale consolidamento verrà erogato su 13 quote mensili come elemento aggiuntivo personale di retribuzione (POC: Progressione Orizzontale di Carriera)
Indennità trasferta	rimborso, a piè di lista, delle spese di trasporto, vitto e alloggio, rimborso, a piè di lista, delle spese di trasporto, vitto e alloggio. Alle lavoratrici e ai lavoratori impiegate/i in attività di soggiorno spetta, oltre alla normale retribuzione ed al rimborso delle spese imputabili allo svolgimento della prestazione lavorativa, un'indennità pari a 35,00 euro lordi giornalieri
Gratifica natalizia	vedere tredicesima
Tredicesima	1 mensilità da corrispondere entro il 20.12
Quattordicesima	non prevista
Altre mensilità aggiuntive	non previste

RETRIBUTIVI	Superminimi <i>ad personam</i>	sono confermate le quote di superminimo conseguenti all'uniformazione di categoria, come dall'art. 19 del CCNL 22.7.1994. tali valori si congelano al 31.7.1998 e non sono assorbibili dagli aumenti contrattuali
	Scatti anzianità	le parti si incontreranno per definire i nuovi criteri per il riconoscimento del salario di anzianità
	Anzianità convenzionale	non prevista
	Straordinari (limiti e maggiorazioni)	ammessi nel limite di 120 ore annue per dipendente. <i>Maggiorazioni:</i> a. 35%, straordinario diurno; b. 40%, straordinario notturno; c. 50%, straordinario diurno festivo; d. 60%, straordinario notturno festivo; e. 15%, lavoro notturno (dalle 22.00 alle 6.00) e lavoro festivo
	Contrattazione integrativa provinciale o territoriale	la contrattazione riguarda materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli retributivi propri del CCNL. Le erogazioni del livello di contrattazione sono strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi aventi come obiettivo incrementi di produttività
	Indennità	a. alle figure educative che prestano assistenza notturna per non più di 3 notti per settimana, spetta per ogni notte di presenza un' indennità forfettaria lorda di € 25,00. L'Istituto potrà anche assumere apposito personale con mansione di prestazione esclusivamente d'attesa notturna, inquadrato nella categoria B2 con retribuzione pari al 60% della paga conglobata di riferimento. b. di reperibilità: non superiore a 12 ore consecutive nell'arco delle 24 ore giornaliere (non più di 8 volte al mese). Il lavoratore in reperibilità sarà compensato con un'indennità oraria di € 1,5; c. disponibilità: il dipendente che, al di fuori del proprio orario di lavoro, su richiesta dell'Istituto, accetta di rientrare in servizio per sostituire lavoratori assenti, ha diritto a € 15,00
	Mansioni discontinue	non previste
	Cottimo, maggiorazione garantita	non previsti
	Erogazione TFR	nessuna particolarità
	Vitto e alloggio	non regolamentati
ORARIO	Ferie	33 giorni lavorativi, comunque calcolati su una settimana lavorativa di 6 giorni, comprensivi delle festività abolite dalla legge. Il periodo di ferie consecutive non potrà eccedere le 3 settimane
	Permessi retribuiti	a. ogni rappresentante sindacale ha diritto a 20 ore annue quadrimestrali di lavoro, cumulabili, di permesso retribuito per l'espletamento del loro mandato; b. 1 giorno per donazione sangue; c. 24 ore annue per il personale in servizio al 22.11.2010 (10 ore, al compimento del primo anno di servizio, per il personale assunto successivamente al 22.11.2010); d. pari a 3 giorni in occasione di elezioni e/o referendum (per i lavoratori chiamati a svolgere funzioni presso gli uffici elettorali); e. fino ad un massimo di 70 ore annue per partecipare ai corsi di qualificazione, riqualificazione e aggiornamento professionale. Tali permessi vengono concessi ad un massimo del 10% del totale dell'organico; f. 10 ore annue per assemblee dei lavoratori; g. fino a 5 giorni per comprovati e seri motivi familiari (lutti, nascite, matrimoni); h. studenti: diritto a turni di lavoro che agevolino al frequenza ai corsi e la preparazione agli esami ed esonerano dal prestare lavoro straordinario e durante i riposi settimanali. Permessi retribuiti nella misura di 150 ore annue e per tutti i giorni d'esame; i. fino ad un massimo di 6 giorni per cariche sindacali
	Riduzione orario	24 ore annue
	Festività	oltre a quelle di legge, il Santo Patrono. Nel caso una delle festività di legge cada nel giorno di riposo settimanale, in aggiunta alla normale retribuzione verrà corrisposto un ulteriore importo pari a 1/26 della retribuzione stessa. Il lavoratore che, per ragioni inerenti al servizio, dovrà prestare la propria opera nelle suddette giornate, avrà diritto alla retribuzione delle ore lavorate, maggiorata del 15%, oppure, compatibilmente con le esigenze organizzative dell'Istituto, ad un corrispondente riposo da fruire, entro 30 giorni dalla data della festività infrasettimanale non fruita, in giornata stabilita dall'Istituto sentito l'interessato
	Festività soppresse	vedere ferie
	Flessibilità orario contrattuale	non prevista
	Permanenza massima passaggio categoria superiore	dopo un periodo di 3 mesi nel disimpegno di mansioni superiori il lavoratore ha diritto al passaggio al livello superiore salvo sostituzione di altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto
	Passaggio qualifica superiore	nessuna particolarità
ASSENZE	Malattia	a. conservazione del posto: 1. per assenza continuativa, fino ad un massimo di 180 giorni, anche a cavallo di 2 anni; 2. per assenze, anche non continuative, fino ad un massimo di 365 giorni, nel periodo di 3 anni o meno dovute anche ad eventi morbosi diversi; b. trattamento economico: integrazione dell'indennità INPS fino al raggiungimento del 100% della retribuzione fino al 180° giorno
	Infortunio	a. conservazione del posto per un periodo pari a quello per il quale il lavoratore percepisce l'indennità per inabilità temporanea; b. integrazione dell'indennità INAIL al 100% della retribuzione dal 1° al 180° giorno
	Maternità	vale quanto previsto dal D.Lgs. 151/2001 Testo Unico sulla maternità, paternità e congedi parentali
	Congedo matrimoniale	15 giorni consecutivi di calendario con decorrenza della retribuzione
	Servizio militare	vedere D.L. CPS 303/1946 e D.P.R. 237/1964 N.B. Il D.Lgs. 215/2001, come modificato dall'art. 1 della Legge 226/2004, ha stabilito la sospensione del servizio di leva con decorrenza 1.1.2005.
	Permessi	a. ai lavoratori possono essere concessi dall'Istituto per particolari esigenze personali, brevi permessi di durata non superiore alla metà dell'orario giornaliero per un massimo di 38 ore nel corso dell'anno. Entro 2 mesi dalla fruizione del permesso, il lavoratore è tenuto a recuperare le ore non lavorate in una o più soluzioni; b. massimo 10 giorni annui non retribuiti, in caso di eccezionali motivi; c. non retribuiti, per consentire al lavoratore di sottoporsi agli accertamenti finalizzati alla donazione del midollo osseo d. 1 giorno, per l'esercizio del diritto di voto ai lavoratori con residenza extraregionale
	Sospensione/riduzione del lavoro o CIG	nessuna particolarità
	Aspettative	a. alla lavoratrice ed al lavoratore chiamati a cariche pubbliche elettive o sindacali territoriali, regionali o nazionali, per la durata della carica (vedere legge 300/1970); b. all'autista al quale sia ritirata la patente necessaria per l'esercizio della propria attività, viene riconosciuto il diritto alla conservazione del posto per un periodo di 9 mesi senza percepire retribuzione alcuna. I lavoratori in questo periodo potranno essere assegnati ad altre mansioni (in questo caso percepiranno la retribuzione del livello nel quale vengono a prestare servizio); c. al lavoratore con anzianità di servizio non inferiore ad un anno, per gravi e comprovate necessità personali, per un massimo di 6 mesi nell'arco della vigenza contrattuale e nella misura massima del 3% del totale degli addetti a tempo pieno dell'Istituto; d. massimo 6 mesi,

	per malattia, al termine del periodo di conservazione del posto (la domanda deve essere presentata almeno 20 giorni prima della scadenza dei 6 mesi previsti per la conservazione del posto)
Prova	a. 1 mese di calendario, cat. A; b. 2 mesi di calendario, cat. B; c. 3 mesi di calendario, cat. C e D; d. 4 mesi di calendario, cat. E ed F. e. 1 mese di calendario per i contratti a tempo determinato: Ove il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia, il dipendente potrà essere ammesso a completarlo qualora sia in grado di riprendere servizio entro 60 giorni
Preavviso	a. 30 giorni di calendario, cat. A e B; b. 60 giorni di calendario, cat. C e D; c. 90 giorni di calendario, cat. E ed F
Tirocinio	non regolamentato
Apprendistato	Vecchia disciplina - a. possono essere assunti come apprendisti i giovani di età non inferiore ai 16 anni e non superiore ai 24, ovvero 26 nelle aree di cui agli obiettivi 1 e 2 del regolamento CEE n. 2081/1993 e successive modificazioni. Qualora l'apprendista sia portatore di handicap tali limiti sono elevati di 2 anni; b. durata: 18 mesi per le qualifiche comprese nelle cat. A e B; 24 mesi per le qualifiche comprese nelle cat. C e D; c. formazione: 120 ore medie annue; 3 ore settimanali per gli apprendisti in possesso di titolo di studio post-obbligo o attestato di qualifica idonei rispetto all'attività da svolgere; d. retribuzione: 90% della retribuzione per i primi 6 mesi; 95% per i successivi 6 mesi; 100% a partire dal 13° mese
Contratto intermittente	non regolamentato
Contratto tempo determinato	a. è consentito a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo e organizzativo, in particolare: 1. per l'intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno (campi scuola,colonie ecc.); 2. punte di più intensa attività amministrativa, burocratico - gestionale, tecnica connessa alla sostituzione, alla modifica, all'adempimento del sistema informativo, all'inserimento di nuove procedure informatiche e di sistemi diversi di contabilità e di controllo di gestione; 3. per l'esecuzione di un'opera o di un servizio anche educativo, definiti o predeterminati nel tempo, ivi compresa l'attività di sostegno;- per la partecipazione a progetti di lavoro socialmente utili; 4. per l'assistenza specifica in campo di prevenzione e sicurezza sul lavoro. Il numero massimo di lavoratori che possono essere assunti con contratto di lavoro a termine è pari al 30% del numero dei lavoratori occupati a tempo indeterminato nell'Istituto con numero minimo di 3; b. è consentito a fronte di ragioni di carattere sostitutivo, in particolare nei casi previsti dalla ex legge n. 230/62, ovvero in sostituzione di lavoratori assenti per malattia, maternità, ferie, servizio militare, aspettative in genere e in tutti casi in cui il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto di lavoro. E' inoltre consentito il ricorso al contratto a tempo determinato per sostituire anche parzialmente lavoratori in servizio nell'Istituto, chiamati a svolgere funzioni di coordinamento all'interno dell'Istituto stesso, nonché personale religioso appartenente alla Congregazione che gestisce l'Istituto dispensato temporaneamente e/o parzialmente per esigenze di salute, formazione, aggiornamento e/o impegni di responsabilità interni alla Congregazione. Non è ammessa l'assunzione di personale a tempo determinato: a. per la sostituzione di lavoratori in sciopero; b. presso Istituti nei quali si sia proceduto, entro i 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi e a licenziamenti individuali e plurimi per riduzione di personale per le stesse mansioni; c. presso Istituti nei quali siano utilizzati lavoratori con orario ridotto anche a seguito dell'applicazione degli accordi sui contratti di solidarietà difensivi; d. da parte di Istituti che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 4 del D.lgs. 626/1994 e successive modificazioni ed integrazioni. Il termine del contratto a tempo determinato può essere, con il consenso del lavoratore, prorogato solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a 3 anni. La proroga è ammessa, una sola volta, a condizione che sia richiesta da ragioni oggettive e si riferisca allo stesso livello per il quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato e comunque la durata complessiva del rapporto a termine non potrà essere superiore ai tre anni. Se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al 20% fino al 10° giorno successivo, al 40% per ciascun giorno ulteriore. Se il rapporto di lavoro continua oltre il 20° giorno in caso di contratto di durata inferiore a 6 mesi, ovvero oltre il 30° negli altri casi, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini. Qualora il lavoratore venga riassunto a termine, entro un periodo di 10 giorni per contratti di durata non superiore ai 6 mesi e 20 giorni lavorativi dalla data di scadenza, per contratti superiori a 6 mesi il secondo contratto si considera a tempo indeterminato. Quando si tratti di due assunzioni successive a termine - intendendosi per tali quelle effettuate senza alcuna soluzione di continuità - il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato dalla data di stipulazione del primo contratto. Ai sensi dell'art. 21, c. 2 della L.133/2008, il periodo complessivo di 36 mesi a tempo determinato, oltre il quale il rapporto di lavoro si trasforma a tempo indeterminato si computa sull'ultimo quinquennio
Part time	a. è ammesso, esclusivamente per il part-time di tipo orizzontale, il lavoro supplementare nella misura massima del 15% dell'orario part-time settimanale individuale di riferimento e viene retribuito come ordinario, anche sulle voci di 13 mensilità e TFR. b. al personale deve essere riconosciuto, con atto scritto, il consolidamento nell'orario settimanale di lavoro ordinario di una quota pari almeno al 70% della media delle ore supplementari prestate nei 12 mesi precedenti, in via continuativa e non occasionale, fino a concorrenza dell'orario pieno settimanale contrattuale. Il lavoratore ne deve fare richiesta all'Istituto. Sono esclusi dal consolidamento i casi di lavoro supplementare per sostituzione di personale avente diritto alla conservazione del posto di lavoro Clausole elastiche - La disponibilità del lavoratore a svolgere l'attività lavorativa con le modalità di variazione temporale, comporta una maggiorazione della retribuzione oraria, pari al 20%, per le ore effettivamente interessate dalla variazione.
Contratti d'inserimento	a. durata del contratto: non inferiore a 9 mesi ed entro un massimo di 18 mesi; (36 mesi per i soggetti riconosciuti affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico); in caso di reinserimento di soggetti con professionalità con il nuovo contesto organizzativo la durata massima sarà di 12 mesi; b. periodo di prova: è quello contrattualmente previsto per la categoria ed il livello di inquadramento corrispondente a quello al conseguimento del quale è preordinato il contratto di inserimento/reinserimento. c. Inquadramento: non potrà essere inferiore per più di due livelli rispetto a quello attribuito ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento; Nell'ipotesi di reinserimento di soggetti con professionalità compatibili con le mansioni da svolgere in azienda, l'inquadramento del lavoratore sarà di un livello inferiore a quello da conseguire mediante il progetto di reinserimento; d. formazione teorica: non inferiore a 16 ore; e. malattia e l'infortunio non sul lavoro: il lavoratore ha diritto ad un periodo di conservazione del posto di 70 giorni. f. il numero massimo di contratti di inserimento o reinserimento che potranno essere utilizzati dal singolo Ente, non potranno superare il 20% dei lavoratori assunti nell'anno
Lavoro a domicilio	non regolamentato
Somministrazione di lavoro (ex lavoro interinale)	oltre ai casi previsti dalla legge 196/97, è ammesso nelle seguenti ulteriori ipotesi: a. per particolari punte di attività; b. per l'effettuazione di servizi definiti o predeterminati nel tempo; c. per l'esecuzione di servizi che richiedano l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle normalmente impiegate dall'istituto o che presentino carattere eccezionale. Il numero massimo di lavoratori che possono contemporaneamente essere assunti non potrà superare, per ciascun trimestre il 5% dei lavoratori occupati nell'Istituto. È vietata l'utilizzazione dei lavoratori con contratto di somministrazione negli Istituti: a. che siano stati interessati, nei 12 mesi precedenti, da licenziamenti per riduzione di personale che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce la fornitura, salvo che la stessa avvenga per sostituire lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto; b. nei quali siano in corso sospensioni dal lavoro o riduzioni di orario, anche in rapporto all'applicazione del contratto di solidarietà difensivo, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce la fornitura; c. per la sostituzione di lavoratori in sciopero; d. da parte degli Istituti che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi della normativa vigente

GESTIONE RAPPORTO	Lavoro stagionale	non regolamentato
	Telelavoro	non regolamentato
	Lavoro riparato (<i>job sharing</i>)	il numero massimo di contratti di inserimento o reinserimento che ogni singolo Ente può utilizzare non potrà superare il 20% dei lavoratori assunti nell'anno, con un minimo di 3. Nel caso in cui il contratto di inserimento/reinserimento venga trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il periodo relativo verrà computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti di legge e di contratto
	Viaggiatori e piazzisti	non previsti
	Collocamento	nessuna particolarità
PREVIDENZA ASSISTENZA	Previd. integrativa/complem.	la contribuzione al fondo PREVIFONDER è così determinata: a. 1,05% della retribuzione utile ai fini del calcolo del TFR, a carico del lavoratore; b. 1,05% (di cui 0,05 destinato a quota associativa) della retribuzione utile ai fini del calcolo del TFR, a carico del datore di lavoro. All'atto dell'iscrizione al Fondo, verrà versata una quota di iscrizione una tantum pari a € 14, di cui 7 a carico dell'ente gestore e 7 a carico del lavoratore. A partire dall'1.1.2012, qualora non sia stato costituito PREVIFONDER, i lavoratori potranno aderire al Fondo di Previdenza complementare contrattuale già costituito che la Parti provvederanno ad individuare entro tale data
	Assistenza integrativa	non prevista
	Polizze vita	non previste
	Polizze infortuni	non previste
	Altre polizze	la responsabilità civile delle lavoratrici e dei lavoratori per eventuali danni causati all'utenza o verso terzi di cui all'art. 5 della L. n. 190/1985, verrà coperta da apposita polizza di responsabilità civile stipulata dall'Istituto
	Quadri	non previsti