

VERBALE DI MODIFICA DEL CCNL ANPAS- CONFEDERAZIONE NAZIONALE DELLE MISERICORDIE D'ITALIA 2020/2022

In data odierna, 17 aprile 2024., presso Anpas sede di Bologna si sono incontrati:

- ANPAS ODV: rappresentata da: Lamberto Cavallari, Raffaella Marzocca
- CONFEDERAZIONE NAZIONALE DELLE MISERICORDIE D'ITALIA: rappresentata da: Gianluca Staderini
- FP CGIL Nazionale rappresentata da Stefano Sabato
- CISL FP Nazionale-rappresentata da Massimiliano Marzoli
- UIL FPL Nazionale rappresentata da Pietro Bardoscia

Premesso che:

Le parti in data 2 febbraio 2024 hanno sottoscritto il CCNL ANPAS odv Confederazione nazionale delle Misericordie d'Italia odv e di altre Organizzazioni del Terzo Settore che operano nell'ambito: "socio-sanitario, assistenziale, del trasporto sanitario e di emergenza urgenza extraospedaliera" 2020/2022.

Il CCNL è stato depositato secondo le procedure previste presso il MLPS e il CNEL.

Le parti hanno riscontrato successivamente alla sottoscrizione refusi nell'articolato contrattuale.

Tanto premesso

le parti nell'incontro odierno hanno provveduto alla correzione e conseguente modifica dei seguenti articoli:

- art. 12 comma 2
- art.21 comma 5
- art.35 (ii) comma 1
- art.36 parte F) comma 1
- art. 38 comma 2
- art.42 punto 3 comma 11
- art. 53 comma 3
- art.55 comma 2
- art.73 comma 16

PER LA MODIFICA DEL TESTO CONTENENTE REFUSI ED ERRORI DI TRASCRIZIONE:

TESTO ERRATO CON CORREZIONI	TESTO CORRETTO DEFINITIVO
<p>Art. 12 (Contributi sindacali)</p> <p>2. La delega ha validità dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio fino al 31 dicembre di ogni anno e si intende tacitamente rinnovata ove non venga revocata dall'interessato. anche nei casi di cambi di gestione di cui all'art. 69. del presente CCNL.</p>	<p>Art. 12 (Contributi sindacali)</p> <p>2. La delega ha validità dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio fino al 31 dicembre di ogni anno e si intende tacitamente rinnovata ove non venga revocata dall'interessato.</p>
<p>Art. 21 (Passaggio ad altra funzione per Inidoneità fisica)</p> <p>5. <u>Inidoneità parziale temporanea</u> Gli Enti, nel caso in cui il dipendente venga dichiarato dalle istituzioni preposte parzialmente inidoneo in via temporanea alle mansioni attribuitegli, esperiranno ogni utile tentativo per il recupero dello stesso in mansioni compatibili diverse ma equivalenti a quelle</p>	<p>Art. 21 (Passaggio ad altra funzione per Inidoneità fisica)</p> <p>5. <u>Inidoneità parziale temporanea</u> Gli Enti, nel caso in cui il dipendente venga dichiarato dalle istituzioni preposte parzialmente inidoneo in via temporanea alle mansioni attribuitegli, esperiranno ogni utile tentativo per il recupero dello stesso in mansioni compatibili diverse ma equivalenti a quelle</p>

<p>solitamente svolte, con mantenimento dell'inquadramento e del trattamento economico. Qualora gli Enti non dispongano di mansioni compatibili equivalenti, ma solo di una mansione inferiore a livello professionale, il dipendente dichiarato parzialmente inidoneo in via permanente temporanea potrà, su richiesta, essere adibito alla mansione inferiore disponibile, previo patto di demansionamento di cui all'art. 19, comma 7 del presente CCNL, che preveda l'attribuzione del livello relativo alla nuova mansione. Ove esperite con esito negativo tutte le previste azioni per il recupero del servizio e proficuo lavoro, come sopra indicate, si applica quanto previsto al punto 2 del presente articolo.</p>	<p>solitamente svolte, con mantenimento dell'inquadramento e del trattamento economico. Qualora gli Enti non dispongano di mansioni compatibili equivalenti, ma solo di una mansione inferiore a livello professionale, il dipendente dichiarato parzialmente inidoneo in via temporanea potrà, su richiesta, essere adibito alla mansione inferiore disponibile, previo patto di demansionamento di cui all'art. 19, comma 7 del presente CCNL, che preveda l'attribuzione del livello relativo alla nuova mansione. Ove esperite con esito negativo tutte le previste azioni per il recupero del servizio e proficuo lavoro, come sopra indicate, si applica quanto previsto al punto 2 del presente articolo.</p>
<p>TESTO ERRATO CON CORREZIONI</p>	<p>TESTO CORRETTO</p>
<p>Art. 35 (Rapporti di lavoro a tempo parziale)</p> <p><u>(ii) Lavoro supplementare</u></p> <p>1. Per il personale assunto a tempo parziale è ammesso, previo consenso del lavoratore, il lavoro supplementare nella misura massima del 40% dell'orario settimanale e fino al raggiungimento del tempo pieno. Non concorrono al raggiungimento della misura massima del 50% 40% dell'orario settimanale, le ore di lavoro supplementare prestate per far fronte a condizioni oggettive ed eccezionali di cui all'art. 27, comma 3, lettere F, G, H del presente CCNL.</p>	<p>Art. 35 (Rapporti di lavoro a tempo parziale)</p> <p><u>(ii) Lavoro supplementare</u></p> <p>1. Per il personale assunto a tempo parziale è ammesso, previo consenso del lavoratore, il lavoro supplementare nella misura massima del 40% dell'orario settimanale e fino al raggiungimento del tempo pieno. Non concorrono al raggiungimento della misura massima del 40% dell'orario settimanale, le ore di lavoro supplementare prestate per far fronte a condizioni oggettive ed eccezionali di cui all'art. 27, comma 3, lettere F, G, H del presente CCNL.</p>
<p>Art. 36 (Rapporti di lavoro a termine)</p> <p>F) <u>Diritto di precedenza e informazione</u></p> <p>1. Il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato presso lo stesso datore di lavoro, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a p (sei) mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a tempo determinato.</p>	<p>Art. 36 (Rapporti di lavoro a termine)</p> <p>F) <u>Diritto di precedenza e informazione</u></p> <p>1. Il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato presso lo stesso datore di lavoro, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a tempo determinato</p>
<p>Art. 38 (Percentuali complessive di ammissibilità)</p> <p>2. Le parti concordano che in caso di eventi di maxi emergenza nazionali e internazionali, grandi eventi non programmabili in tempi congrui, con</p>	<p>Art. 38 (Percentuali complessive di ammissibilità)</p> <p>2. Le parti concordano che in caso di eventi di maxi emergenza nazionali e internazionali, grandi eventi non programmabili in tempi congrui, con interventi attivati o richiesti da</p>

<p>interventi attivati o richiesti da Enti e/o Organismi nazionali, regionali o provinciali, attività umanitarie straordinarie, nonché in caso di assunzione di lavoratori a tempo determinato in ottemperanza all'art. 69 gli Enti potranno limitatamente alle fattispecie elencate superare la percentuale indicata nell'art. 36, comma 5 e nell'art. 38, comma 1 del presente CCNL, informando tempestivamente le OOSS firmatarie del CCNL</p>	<p>Enti e/o Organismi nazionali, regionali o provinciali, attività umanitarie straordinarie gli Enti potranno limitatamente alle fattispecie elencate superare la percentuale indicata nell'art. 36, comma 5 e nell'art. 38, comma 1 del presente CCNL, informando tempestivamente le OOSS firmatarie del CCNL</p>
<p>Art 42 (Provvedimenti disciplinari) 11. ometta di comunicare all'amministrazione ogni mutamento, anche di carattere temporaneo di cui all'art. 74 69) (attività di volontariato) del presente accordo;</p>	<p>Art 42 (Provvedimenti disciplinari) 11. ometta di comunicare all'amministrazione ogni mutamento, anche di carattere temporaneo di cui all'art. 69 (attività di volontariato) del presente accordo</p>
<p>Art. 53 (Paga giornaliera e oraria) 3. Nelle realtà con orario settimanale ordinario inferiore o superiore a quello definito dall'art 30 (26) , l'importo della paga oraria è determinato sulla base del coefficiente di riferimento.</p>	<p>Art. 53 (Paga giornaliera e oraria) 3. Nelle realtà con orario settimanale ordinario inferiore o superiore a quello definito dall'art. 26 , l'importo della paga oraria è determinato sulla base del coefficiente di riferimento</p>
<p>Art. 55 (Lavoro supplementare/straordinario: ordinario, festivo, notturno) 2. È considerato lavoro supplementare quello effettuato oltre l'orario ordinario settimanale fino alle 40 38 ore settimanali, mentre è considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre le 40 38 ore settimanali.</p>	<p>Art. 55 (Lavoro supplementare/straordinario: ordinario, festivo, notturno) 2. È considerato lavoro supplementare quello effettuato oltre l'orario ordinario settimanale fino alle 38 ore settimanali, mentre è considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre le 38 ore settimanali</p>
<p>Art. 73 (Tutela della maternità e paternità) 16. <u>Malattia del figlio.</u> Entro i primi 8 anni del figlio la madre lavoratrice o il padre lavoratore hanno diritto a due giorni retribuiti all'anno in caso di malattia del figlio previa presentazione della relativa certificazione medica emessa da un medico specialista del Servizio Sanitario nazionale o con esso convenzionato. Esauriti i permessi retribuiti entro i primi tre anni di vita del bambino, in caso di malattia del figlio la madre lavoratrice o il padre lavoratore hanno diritto di assentarsi dal lavoro senza retribuzione previa presentazione della relativa certificazione</p>	<p>Art. 73 (Tutela della maternità e paternità) 16. <u>Malattia del figlio.</u> Entro i primi 8 anni del figlio la madre lavoratrice o il padre lavoratore hanno diritto a due giorni retribuiti all'anno in caso di malattia del figlio previa presentazione della relativa certificazione medica emessa da un medico specialista del Servizio Sanitario nazionale o con esso convenzionato. Esauriti i permessi retribuiti entro i primi tre anni di vita del bambino, in caso di malattia del figlio la madre lavoratrice o il padre lavoratore hanno diritto di assentarsi dal lavoro senza retribuzione previa presentazione della relativa certificazione medica</p>

n
pu
A

medica emessa da un medico specialista del Servizio Sanitario nazionale o con esso convenzionato. Oltre i primi tre anni e fino agli otto anni del bambino i genitori hanno diritto, alternativamente, ad assentarsi dal lavoro nel limite di **giorno (otto)** giorni annui pro-capite. Le assenze per malattia del bambino trovano applicazione anche nel caso di genitori adottivi o affidatari. I periodi di congedo per malattia del figlio sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie, alla tredicesima e **quattordicesima mensilità**

emessa da un medico specialista del Servizio Sanitario nazionale o con esso convenzionato. Oltre i primi tre anni e fino agli otto anni del bambino i genitori hanno diritto, alternativamente, ad assentarsi dal lavoro nel limite di otto giorni annui pro-capite. Le assenze per malattia del bambino trovano applicazione anche nel caso di genitori adottivi o affidatari. I periodi di congedo per malattia del figlio sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima

Bologna 17/04/2024

Anpas

Confederazione Nazionale delle Misericordie d'Italia

le organizzazioni sindacali

Fp Cgil

Cisl Fp

Uilfp