

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO 2012 – 2014

***Per i lavoratori delle Imprese
esercanti attività
di assistenza alla persona,
attività cimiteriali, attività funebri,
aderenti alla Associazione
ASNAF & AS***



asnaf & as

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 2012/2014

**“ Per i Lavoratori delle Imprese esercenti attività di Assistenza alla Persona, Attività Cimiteriali, Attività Funebri aderenti alla Associazione
ASNAF & AS”**

Il giorno 30 novembre dell'anno 2011, presso la sede della UIL FPL Nazionale, ha avuto luogo l'incontro tra:

- **La Associazione ASNAF & AS** nella persona del Presidente Nazionale Jorio Ronca e dal Sig. Maurizio Mortale .
- **La UIL FPL Nazionale** nella persona del Segretario Generale Nazionale Giovanni Torluccio e di Bartolomeo Perna Responsabile Nazionale del III Settore.

Le parti, dopo un costruttivo confronto volta alla definizione di un Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile per i Lavoratori delle Imprese associate ad ASNAF & AS che svolgono attività di Servizi per la Persona, definite con D.Lgs n. 59 del 26 marzo 2010, classificata presso il registro ATECO al codice 96.03.

Rinnovano, il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il periodo 2012/2014 facendo riferimento all'accordo sulla riforma della contrattazione del 22 gennaio 2009, firmato dal Governo, Associazioni Imprenditoriali e Associazioni Sindacali maggiormente rappresentative.

L'ASNAF & AS si fa carico di predisporre tutti gli atti per la registrazione dello Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 2012/2014 presso il registro dei contratti del Ministero del Lavoro e del CNEL.

Al termine dell'incontro, le parti hanno sottoscritto il contratto in essere, previo approvazione dei rispettivi organismi nel testo che segue formato da 63 articoli comprensivo di tabelle economiche .

ASNAF & AS

f.to Jorio Ronca

f.to Maurizio Mortale

UIL FPL Nazionale

f.to Giovanni Torluccio

f.to Bartolomeo Perna

- d) per l'effettuazione di attività psicopedagogia, di protezione civile e di solidarietà internazionale, anche in collaborazione con Aziende ospedaliere, ASL, comuni, province, regioni, ministeri, ed altri enti pubblici o privati ed inoltre per l'espletamento di corsi di formazione o di specializzazione in collaborazione con gli Enti di cui sopra;
- e) per sostituzioni di lavoratori assenti per permesso straordinario non retribuito concesso dalla impresa;
- f) in caso d'assenza prolungata dal servizio per ragioni di carattere giuridico (arresto, sospensione in attesa di giudizio, ecc.) nonché in caso d'impugnativa di licenziamento da parte del lavoratore sino alla definizione del giudizio;
- g) per sostituzione del lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto (malattia, maternità, aspettativa facoltativa, infortunio, permessi, servizio militare ecc.).

I contratti a termine stipulati al di fuori delle suddette casistiche non potranno superare il 25% del personale assunto a tempo indeterminato.

Le Imprese che occupano fino a 6 lavoratori a tempo indeterminato potranno effettuare l'assunzione fino a due lavoratori a tempo determinato.

Resta confermato che l'istituto del contratto a tempo determinato non deve sopperire a mancanze stabili dell'organico, previste dalle norme convenzionali.

Articolo 54

Apprendistato

Ferme restando le disposizioni vigenti in materia e a quanto disposto dal D.lgs. 167/2011 Le assunzioni dei lavoratori con contratto di apprendistato sono finalizzate alla formazione e alla acquisizione delle competenze tecnico professionali e specialistiche dei giovani da introdurre nel mondo del lavoro..

Possono essere assunti come apprendisti i giovani d'età dai 16 anni ai 29 anni, ovvero ai 32 anni nelle aree di cui agli obiettivi 1 e 2 del regolamento CEE n. 2081 del Consiglio del 20 luglio 1993 e successive modificazioni e/o integrazioni; sono escluse le figure per le quali è richiesto titolo di abilitazione professionale.

Sono fatti salvi i divieti e le limitazioni previste dalla legge sulla tutela del lavoro delle fanciulle e dei fanciulli, delle adolescenti e degli adolescenti.

Qualora l'apprendista sia portatore di handicap i limiti d'età sono elevati di due anni; le assunzioni di portatori di handicap sono computate secondo le norme vigenti in materia.

Il rapporto d'apprendistato si estingue alla scadenza del termine di 18 mesi per le qualifiche comprese nelle categorie A e B, e 36 mesi nelle altre. I periodi di malattia, maternità, infortunio, servizio di leva ai fini della durata dovranno essere promulgati.

Agli apprendisti sono garantiti, senza operare ritenuta alcuna sulla retribuzione, i periodi occorrenti per la frequenza obbligatoria ai corsi d'insegnamento formativo normalmente pari a 120 ore medie annue e di tre ore settimanali per gli apprendisti in possesso di titolo di studio post obbligo o d'attestato di qualifica professionale idoneo rispetto all'attività da svolgere.

Al termine del periodo d'apprendistato dovrà essere rilasciata agli interessati idonea certificazione dell'avvenuta formazione.

Agli apprendisti per le qualifiche compresi nella categoria A e B compete l'80% della retribuzione per i primi 9 mesi e il 90% per i successivi 9 mesi, per le altre categorie compete una retribuzione dell'80% per i primi 12 mesi, l'85% fino al 24esimo mese e il 90% fino al 36esimo mese.

L'assunzione a tempo indeterminata dell'apprendista è subordinata al superamento del periodo di prova previsto per la categoria d'inquadramento. Il periodo di prova non potrà avere durata superiore a mesi 1 per le categorie A e B, di 3 mesi per le altre categorie.

L'applicazione e relative modalità applicative delle nuove tipologie di apprendistato previste dal D.lgs.167/2011, viene demandata alla contrattazione tra l'impresa e l'organizzazione sindacale.

Le parti si danno atto che a fronte di intese nazionali in materia di apprendistato si incontreranno per un esame entro sei mesi dalla stipula del presente contratto.

Per quanto non espressamente previsto, si rinvia alla disciplina vigente ed alle modifiche introdotte alla stessa dal D.lgs. n. 167/2011 (anche in ordine alle nuove tre tipologie di apprendistato).

Articolo 55

Inserimento lavorativo dei soggetti socialmente svantaggiati