

**VERSICHERUNGEN - ASSICURAZIONI – ANAPA**

INFORMAZIONI			
<b>PARTI STIPULANTI</b>	ANAPA; UNAPASS; FIBA-CISL; FISAC-CGIL; FNA; UILCA-UIL.	<b>DATA</b>	01.01.2012
ORARIO DI LAVORO			
<b>ORARIO ORDINARIO</b>	37 ore e 30 minuti settimanali		
<b>FLESSIBILITA'</b>	<p>Per far fronte alle variazioni dell'intensità lavorativa dell'agenzia, questa potrà realizzare diversi regimi di orario, rispetto all'articolazione prescelta, con il superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al limite di 44 ore settimanali, per un massimo di 6 settimane. A fronte della prestazione di ore aggiuntive, individuate nel piano di programmazione annuale, ai sensi del precedente comma, l'azienda riconoscerà ai lavoratori interessati, nel corso dell'anno ed in periodi di minore Intensità lavorativa, una pari entità di ore di riduzione. Ai fini dell'applicazione del presente articolo, per anno si intende il periodo di 12 mesi seguente la data di avvio del programma annuale di flessibilità. I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale. Resta inteso che, per quanto riguarda il lavoro straordinario, nel caso di ricorso a regimi di orario plurisettimanale, esso decorre dalla prima ora successiva all'orario definito e verrà liquidato con la retribuzione del mese di competenza con il trattamento previsto per la collocazione oraria in cui si è svolto il maggior orario. In caso di mancata fruizione, entro il periodo pianificato, del recupero dell'attività lavorativa prestata in eccedenza nel periodo programmato, verrà corrisposta, entro il mese successivo al termine del periodo pianificato, la retribuzione oraria relativa al maggior lavoro prestato, maggiorata del 30%.</p>		
<b>LAVORO SUPPLEMENTARE</b>	Consentito entro il limite del 10% dell'orario contrattuale stabilito nell'ambito del mese. - Le ore di lavoro supplementare sono retribuite con la quota oraria maggiorata del 20%.		
<b>LAVORO STRAORDINARIO</b>	<p>Le prestazioni per lavoro straordinario - nei limiti e nei casi consentiti dalla legge - effettuate in aumento all'orario contrattuale, saranno compensate con la retribuzione oraria che si determina dividendo la retribuzione mensile per il divisore fisso di 158,59</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• maggiorazione 25% diurno feriale;</li> <li>• maggiorazione 50% domenicale, festivo, e/o di giornata non lavorativa - sabato - semifestivo e notturno;</li> </ul> <p>Il limite annuo delle ore di straordinario è pari a 90 ore.</p>		
ASSENZE			
<b>FERIE</b>	TUTTI - Per un anzianità fino a 5 anni di anzianità : Liv.TUTTI = 150 Ore (20gg); da 6 a 99 anni di anzianità : Liv.TUTTI = 195 Ore (26gg).		
<b>RIDUZIONE ORARIO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 16 ore di permesso retribuito all'anno;</li> <li>➤ 15 ore annue in caso di diversa distribuzione orario settimanale o flessibilità annuale;</li> <li>➤ 4 giornate di riposo compensativo o pagamento delle stesse (ex festività soppresse), le suddette giornate possono essere frazionate e fruito a periodi non inferiori ad 1 ora.</li> </ul>		
<b>CONGEDO MATRIMONIALE</b>	15 giorni di calendario		
<b>PERMESSI SINDACALI</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ L'ENBASS consegnerà per ogni anno solare alle OO.SS. un quantitativo di cedole orarie pari a 160 ore per ogni sigla sindacale.</li> <li>➤ RSL avrà a disposizione un massimo di 500 ore annue.</li> </ul>		
<b>ASSEMBLEE SINDACALI</b>	8 ore annue per assemblee provinciali.		
<b>ASPETTATIVA NON RETRIBUITA</b>	max 6 mesi per particolari necessità familiari o seri motivi di indole privata, se con anzianità di servizio di almeno 2 anni (prorogabile di ulteriori max 6 mesi e, comunque, nel limite massimo di 1 anno nell'arco del triennio)		

<b>COMPORTO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 6 mesi, fino a 7 anni di servizio compiuti;</li> <li>➤ 9 mesi, da 8 a 10 anni di servizio compiuti;</li> <li>➤ 12 mesi, dall'11° anno iniziato in poi</li> </ul>
<b>CESSAZIONE RAPPORTO</b>	
<b>PREAVVISO</b>	<p>In caso di risoluzione del rapporto a tempo indeterminato, escluso il caso di giusta causa, dovranno essere osservati i seguenti termini di preavviso:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ per i lavoratori che, avendo superato il periodo di prova, non hanno compiuto 1 anno di servizio: 2 mesi;</li> <li>➤ per i lavoratori che, avendo compiuto 1 anno di servizio non hanno compiuto il 5°: 3 mesi;</li> <li>➤ per i lavoratori oltre il 5° anno di servizio: 4 mesi;</li> <li>➤ in caso di dimissioni da parte del lavoratore: 1 mese.</li> </ul>
<b>PREVIDENZA COMPLEMENTARE</b>	
<b>PREVIDENZA INTEGRATIVA</b>	<p>Fondo Negoziale Aperto: Contribuzione determinata con riferimento alla retribuzione assunta come base per il calcolo del TFR: - 2 % a carico dell'Impresa; - 2 % a carico del lavoratore; Oppure a scelta: - 1 % a carico dell'Impresa; - 0,25% a carico del lavoratore; Quota TFR: - 50% per i lavoratori di prima occupazione precedente al 28/4/1993; - 100% per i lavoratori con prima occupazione successiva al 28/4/1993.</p>
<b>ENTE BILATERALE</b>	
<b>ENBASS</b>	<p>Il finanziamento dell'Ente è determinato nella misura complessiva così precisata:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ € 2,00 a carico di tutti i lavoratori, compresi gli apprendisti, per 12 mensilità, destinato alle coperture del piano sanitario, attraverso apposita Cassa, e a tutte le coperture assicurative attuali e future dirette agli stessi; - € 6,50 a carico dei datori di lavoro, per tutti i lavoratori, compresi gli apprendisti, per 12 mensilità, destinato alle coperture del piano sanitario attraverso apposita Cassa;</li> <li>➤ lo 0,55%, a carico dei datori di lavoro, calcolato sull'imponibile previdenziale INPS di tutti i lavoratori, compresi gli apprendisti, destinato al rimborso per le assenze di malattia dei lavoratori agenziali di cui all'art. 51; - lo 0,30% a carico dei datori di lavoro, calcolato sull'imponibile previdenziale INPS di tutti i lavoratori, compresi gli apprendisti, destinato al funzionamento degli strumenti contrattuali indicati al successivo art. 4, commi da 1 a 4, al finanziamento delle cedole di cui al successivo art. 4, comma 8 lettera a-b, al finanziamento del RLST di cui all'Allegato 3 del presente CCNL. Il pagamento del contributo di cui al presente comma avrà inizio non appena le Associazioni datoriali firmatarie avranno diramato l'apposita circolare informativa, da inoltrare nei confronti dei rispettivi associati e della stampa nazionale, e comunque non oltre il 1/7/2021; rimane stabilito tra le parti che la determinazione del contributo sopraesposto avrà una durata di mesi 18 non tacitamente rinnovabile. Due mesi prima di tale data (31/12/2022) le parti si incontreranno per valutare le nuove percentuali del contributo all'Ente. L'importo complessivo dovrà essere versato all'Agenzia delle Entrate, a mezzo mod. F24, secondo le modalità stabilite dalle apposite Convenzioni stipulate con l'INPS dall'Ente Bilaterale; la sua destinazione e l'utilizzo per il funzionamento degli strumenti contrattuali di cui al presente titolo, saranno stabiliti da specifici Protocolli di intesa fra le Parti. Le parti si danno atto che, a decorrere del primo giorno del mese successivo alla sottoscrizione del presente CCNL nel computo degli aumenti del contratto si è tenuto conto dell'obbligatorietà del contributo di cui al comma 2 per 12 mensilità a carico delle aziende. <p>Conseguentemente, con la medesima decorrenza, l'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari a 20,00 euro per 14 mensilità direttamente in busta paga.</p> <p>Coperture assicurative sperimentali</p> <p>Viene stabilito il mantenimento delle coperture LTC e TCM, sino e non oltre al 1/7/2022 o al termine del periodo attuale di ultrattività del CCNL se antecedente, come segue:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ LTC Indennità mensile di euro 1.000,00 per un massimo di 60 mesi</li> </ul> </li></ul>

	➤ TCM Viene garantita la prestazione in corso a favore del dipendente, pari a euro 10.000,00.
CONGEDI	
<b>MATERNITÀ OBBLIGATORIA</b>	Alle lavoratrici dipendenti è garantito per una durata di 5 mesi il diritto all'astensione dal lavoro, nel corso del quale è riconosciuta un'indennità pari all'80 per cento della retribuzione come previsto dal D.Lgs. 151/2001 del Testo Unico sulla maternità, paternità e congedi parentali.
<b>CONGEDO PARENTALE</b>	Per ogni figlio/a fino ai dodici anni, ciascun genitore ha il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo frazionato o continuativo di 6 mesi (cosiddetto congedo parentale). Complessivamente, i due genitori non possono superare il massimo di 10 mesi. I genitori hanno diritto ad una indennità pari al 30% della retribuzione per un periodo massimo di 6 mesi entro il compimento del sesto anno del figlio/a. Tale periodo è coperto da contribuzione figurativa.
<b>PATERNITÀ OBBLIGATORIA</b>	Il padre lavoratore dipendente ha diritto di assentarsi per un periodo di dieci giorni lavorativi (non frazionabili ad ore e fruibili anche in via non continuativa) nell'arco temporale che va dai due mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i cinque mesi successivi.
<b>CONGEDO STRAORDINARIO PER INVALIDI</b>	Hanno titolo a fruire del congedo straordinario retribuito della durata di due anni nell'arco dell'intera vita lavorativa, i lavoratori dipendenti, a tempo determinato (per la durata del contratto) o a tempo indeterminato, che assistono il familiare in situazione di handicap grave. La persona disabile non deve essere ricoverata a tempo pieno presso strutture ospedaliere o similari.
<b>CONGEDO PER CURE PER GLI INVALIDI</b>	I lavoratori mutilati e invalidi civili cui sia stata riconosciuta una riduzione della capacità lavorativa superiore al cinquanta per cento possono fruire ogni anno, anche in maniera frazionata, di un congedo per cure per un periodo non superiore a trenta giorni.
<b>CONGEDO PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA</b>	Le lavoratrici dipendenti del settore pubblico e privato, inserite in percorsi di protezione certificati dai servizi sociali, dai Centri anti violenza o dalle Case rifugio, hanno il diritto di assentarsi dal lavoro per un periodo massimo di 90 giorni nell'arco di 3 anni.