

IPOTESI DI INTESA PER IL RINNOVO DEL CCNL 3 DICEMBRE 2012, COME MODIFICATO DALL'ACCORDO COLLETTIVO DEL 17 APRILE 2018, RECANTE LA DISCIPLINA DEI RAPPORTI FRA LE IMPRESE DI ASSICURAZIONE/ASSISTENZA ED IL PERSONALE DIPENDENTE NON DIRIGENTE

Decorrenza: 16 novembre 2022

Scadenza: 31 dicembre 2024

Milano, 16 novembre 2022

TRA

ANIA

E

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

FNA

SNFIA

UILCA

si è convenuto di stipulare la presente Ipotesi di Intesa per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro recante la disciplina dei rapporti tra le imprese di assicurazione/assistenza ed il personale dipendente non dirigente, scaduto il 31 dicembre 2019.

L'efficacia della presente Ipotesi è condizionata all'approvazione degli Organi consiliari dell'ANIA nonché delle Assemblies dei lavoratori delle imprese assicuratrici.

I. PARTE NORMATIVA

Articolo 11

Inquadramento

.....

LIVELLO D

A questo livello appartengono i lavoratori che sulla base di norme e procedure prestabilite eseguano compiti di natura tecnica e/ o amministrativa per la cui esecuzione sono richieste specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico-pratiche comunque acquisite.

A titolo esemplificativo e non esaustivo rientrano in questo livello i seguenti profili:

- Operatore di assistenza che svolge i seguenti incarichi secondo le direttive dei responsabili di servizio:
 - ricezione chiamate, apertura e seguito del dossier, inserimento dati relativi a fatture, inserimento mandati di pagamento su dossier tecnici, medici e amministrativi con relative variazioni sullo stato del mandato, variazione della riserva inizialmente definita, verifica dossier fine gestione, verifica polizze con relativa attribuzione e numero sinistro e denuncia dei dossier aperti;
- Addetto ai lavori di segreteria relativi al servizio di appartenenza, dattilografia varia, archiviazione pratiche, riassunto dossier, data entry;
- Commesso di negozio;
- Addetto sala calcolo (C.E.D.);
- Addetto servizio clienti;
- Contabile d'ordine;
- Addetto ai servizi generali;
- Guardia giurata;
- Addetto alla sicurezza;
- Addetto all'ufficio posta;
- Addetto servizio rete fornitori;
- Addetto inserimento dati servizio rimborsi;
- Addetto magazzino;
- Receptionist/ centralinista che per l'esecuzione dell'attività deve utilizzare una o più lingue straniere;
- Addetto archiviazione, manutenzione, recupero documentazione;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente elencate.

Nota a verbale

L'operatore di assistenza - addetto a centrali operative di carattere internazionale per le quali è richiesta l'utilizzo abituale di almeno 1 lingua estera - dopo 24 mesi di permanenza nella mansione sarà di norma inquadrato al livello superiore.

Nei casi in cui ciò non avvenisse, il lavoratore assistito dalle OO.SS. a cui agisce o a cui conferisce mandato, potrà richiederne le motivazioni all'azienda.

~~Art. 15 Contratti a tempo determinato~~

~~Le Parti convengono nel riconoscere che i contratti a tempo indeterminato sono e restano la forma comune dei rapporti di lavoro. Le stesse si danno altresì atto che la stipulazione sia di contratti a tempo parziale, sia di contratti stagionali, sia di contratti a tempo determinato è peraltro utile e funzionale alle caratteristiche delle attività delle società di assicurazione e assistenza, nonché alle loro esigenze operative e gestionali.~~

~~Ciò premesso - avuto presente quanto stabilito dall'art. 23, del d. lgs. n. 81/2015 e in relazione soprattutto alle esigenze assuntive riguardanti il personale addetto al contact center, alle centrali operative e ai servizi liquidativi - si conviene che il numero complessivo dei lavoratori utilizzabili con~~

~~contratti a tempo determinato, stipulati da ciascun datore di lavoro, potrà essere incrementata di una ulteriore quota del 15% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 30 dicembre dell'anno precedente.~~

~~Per i datori di lavoro che occupino sino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.~~

~~Per quanto attiene alla disciplina degli intervalli temporali intercorrenti tra un contratto a termine ed uno successivo sottoscritto con il medesimo lavoratore, le Parti, ferme restando le vigenti disposizioni di legge (che hanno, tra l'altro, fissato tale intervallo in 10 o 20 giorni a seconda della durata del rapporto di lavoro a tempo determinato) convengono che detto intervallo potrà non applicarsi nelle ipotesi di successione di contratti a termine con riferimento alle assunzioni degli addetti ai contact center e alle centrali operative.~~

~~La stipula di contratti a termine potrà avere corso anche se le attività da realizzare siano riferibili all'attività ordinaria del datore di lavoro.~~

Premesso

- che i contratti a tempo indeterminato costituiscono la forma comune dei rapporti di lavoro;
- che - fermo restando che il settore assicurazione/assistenza nel suo complesso è caratterizzato da un'occupazione stabile - la stipulazione sia di contratti stagionali, sia di contratti a tempo determinato, anche di contratti a tempo parziale, è utile e funzionale alle caratteristiche delle attività delle società di assicurazione e assistenza, nonché alle loro esigenze operative e gestionali;
- che, dopo numerosi interventi legislativi in materia, è stato emanato il d. lgs. n. 81/2015 che reca, tra l'altro, il riordino delle tipologie contrattuali di lavoro, compreso il lavoro a termine;
- che, con il CCNL 17 aprile 2018, le Parti hanno ridefinito la regolamentazione del contratto di lavoro a tempo determinato applicabile alle società di assicurazione/assistenza;
- che il suddetto decreto legislativo n. 81/2015, con riferimento alla disciplina del contratto a tempo determinato, ha subito rilevanti modifiche da parte del d.l. n. 87/2018 (c.d. Decreto Dignità), convertito dalla l. 96/2018 e, successivamente, da parte della l. n. 106/2021;
- che le Parti, in relazione a quanto precede e tenuto conto sia dei rinvii alla contrattazione collettiva contenuti nella nuova normativa, sia dei chiarimenti ministeriali intervenuti in materia, hanno quindi svolto un approfondito esame al fine di giungere ad una nuova e concordata disciplina,

si conviene, quanto segue

15.1 Durata e causali

È consentita l'apposizione di un termine al contratto di lavoro subordinato, di durata non superiore a ventiquattro mesi.

La durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale ed indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i quarantotto mesi. Ciò a valere anche nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato.

Per la legittima instaurazione del rapporto è sufficiente l'apposizione di un termine senza alcuna indicazione delle ragioni giustificatrici solo qualora il contratto a tempo determinato abbia una durata non superiore a dodici mesi. In caso di contratto a tempo determinato di durata superiore a dodici mesi (proroghe comprese) e in ogni caso di rinnovo di contratto concluso con lo stesso lavoratore per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale, sarà invece necessaria l'indicazione di una causale tra quelle individuate dal d.lgs. n. 81/2015. L'indicazione di una ragione giustificatrice è in ogni caso sempre opportuna qualora si tratti di contratti stipulati per ragioni sostitutive o di stagionalità.

15.2 Causali contrattuali collettive

Premesso che l'art. 41bis della l. n. 106/2021 ha previsto che per i contratti di lavoro a tempo determinato, che necessitano di una ragione giustificatrice, la stessa può essere individuata, oltre che tra quelle c.d. legali (ossia esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività; esigenze di sostituzione di altri lavoratori; esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria) anche dai contratti collettivi, nazionali e/o aziendali, le Parti ritengono di dare attuazione alla suddetta norma, individuando le seguenti causali, specifiche per le società di assicurazione/assistenza:

1. fase di avvio di nuove attività o implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico correlati all'introduzione di un prodotto assicurativo/servizio per gli assicurati. Per fase di avvio di nuove attività o implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico si intende un periodo di tempo fino a 24 mesi decorrenti dal lancio del prodotto/servizio;
2. acquisizione di nuovi clienti con conseguente introduzione di nuovi prodotti/servizi per gli assicurati;
3. incremento dell'attività di liquidazione sinistri causato da eventi assicurati non prevedibili che determina un aumento dell'attività rispetto ai 12 mesi precedenti;
4. esigenza di promuovere l'occupazione mediante l'assunzione a tempo determinato di giovani di età inferiore ai 36 anni e/o di soggetti svantaggiati o molto svantaggiati ai sensi dei vigenti regolamenti europei;
5. esigenza di sostenere l'occupazione femminile mediante l'assunzione a tempo determinato di donne di qualsiasi età, provenienti da aree geografiche svantaggiate del Paese ai sensi di quanto previsto dall'art. 4 della legge n. 92/2012 e s.m.i..

Tali causali, che dovranno essere ulteriormente esplicitate e specificate nei contratti di lavoro a tempo determinato stipulati con i lavoratori, potranno essere utilizzate in tutti i casi di rinnovi e proroghe dei contratti a tempo determinato.

15.3 Limiti al ricorso al contratto a tempo determinato

Le Parti concordano nel ritenere che il contratto di lavoro a tempo determinato non possa essere utilizzato per l'assunzione di lavoratori resasi necessaria in conseguenza di riduzioni di personale a seguito della procedura di cui all'art. 7.3 del CCNL; tale previsione non opera se in sede di accordo le Parti hanno disposto diversamente e comunque qualora la suddetta procedura si sia conclusa con accordo propedeutico all'accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà Intersectoriale ANIA. Peraltro, si è convenuto che, nell'impresa nella quale si sia verificata un'eccedenza di personale:

a) qualora venga stipulato un accordo ai sensi dell'art. 7.3 del CCNL, con il quale si convenga una riduzione di personale, sarà consentito l'utilizzo dei contratti a tempo determinato secondo le vigenti disposizioni di legge;

b) laddove non si pervenga a tale accordo e/o non sia previsto l'accesso alle prestazioni del Fondo, l'utilizzo del contratto a tempo determinato da parte dell'impresa sarà escluso per 6-12 mesi (successivi alla fine del periodo di cui all'ultimo comma dell'art. 7.3 del CCNL) con riferimento alle assunzioni:

– nelle unità produttive della medesima città e per le stesse mansioni interessate dalla suddetta riduzione, salvo le assunzioni effettuate in sostituzione di lavoratori con diritto alla conservazione del posto di lavoro, le assunzioni di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, o per quelle il cui contratto a termine abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi.

– nell'ipotesi di cui al comma precedente nei dodici mesi successivi alla fine del periodo di cui all'ultimo comma dell'art. 7.3 del CCNL l'utilizzo del contratto a tempo determinato sarà tuttavia ammesso per l'assunzione di personale addetto alle centrali operative, seppur limitata alla sostituzione dei contratti in scadenza nel corso dei 6-12 mesi indicati.

15.4 Formazione

I lavoratori assunti con contratto a tempo determinato devono ricevere una formazione sufficiente e adeguata

alle caratteristiche della mansione oggetto del contratto nonché in materia di cultura assicurativa, al fine di prevenire i rischi connessi all'esecuzione del lavoro.

Altre opportunità formative del personale a tempo determinato vengono garantite nel limite minimo di:

- otto ore, qualora la durata del contratto sia fino a nove mesi;
- sedici ore, qualora la durata del contratto sia superiore a nove mesi e inferiore a quindici;
- ventiquattro ore, qualora la durata del contratto sia superiore a quindici mesi.

Tale ulteriore formazione deve concernere l'attività lavorativa, con riferimento al livello di esperienza dei relativi lavoratori ed alla tipologia del lavoro richiesto.

15.5 Diritto di precedenza

Ai lavoratori assunti a tempo determinato si applica il diritto di precedenza, in caso di assunzioni a tempo indeterminato effettuate dall'impresa per mansioni già svolte in esecuzione di precedenti rapporti di lavoro a tempo determinato, così come previsto dall'art. 24 del d. lgs. 15 giugno 2015 n. 81.

15.6 Malattia o infortunio

In caso di malattia o infortunio non sul lavoro, la conservazione del posto per i lavoratori assunti con contratto a termine (stagionali, a tempo determinato e in somministrazione a tempo determinato) è limitata ad un periodo massimo pari al 50% della durata del contratto, fatte salve condizioni di miglior favore previste dalla legge, e comunque non si intende oltre la scadenza del termine apposto al contratto.

15.7 Limiti percentuali e intervalli temporali

Fermo restando quanto stabilito dall'art. 23, commi 2 e 4, del d. lgs. n. 81/2015, il numero complessivo dei lavoratori utilizzabili con contratti a tempo determinato, stipulati da ciascun datore di lavoro, non può eccedere il limite del 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 30 dicembre dell'anno precedente.

Per i datori di lavoro che occupino sino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.

Quando più imprese di assicurazione/assistenza facciano parte di un unico Gruppo di assicurazione/assistenza, per ciascuna impresa che lo compone le percentuali sopra indicate sono maggiorate di 6 punti percentuali, fermo restando che nel complesso del Gruppo non potrà essere utilizzato un numero di lavoratori con contratto a tempo determinato superiore alla somma delle quote, non maggiorate, spettanti alle singole Imprese sulla base dei due commi precedenti.

Nella base occupazionale vanno conteggiati i lavoratori part-time, i dirigenti e gli apprendisti.

I lavoratori a tempo parziale sono computati quali frazioni di un tempo pieno (ad esempio due lavoratori part time 50% sono computati come un lavoratore full-time). Le eventuali frazioni di unità vanno arrotondate all'unità superiore.

Andranno invece esclusi dal suddetto computo i lavoratori tutti i rapporti di lavoro di natura non subordinata e i contratti stagionali.

Qualora la percentuale derivanti del 20% dia luogo ad un numero decimale sarà possibile effettuare un arrotondamento all'unità superiore quando il decimale sia uguale o superiore allo 0,5.

La percentuale di cui sopra rappresenta una proporzione tra lavoratori stabili e a termine; pertanto, allo scadere di un contratto a termine è possibile stipularne un altro sempreché si rispetti la percentuale massima di lavoratori a tempo determinato del 20%.

Non concorrono al superamento dei suddetti limiti quantitativi le assunzioni di lavoratori disabili con contratto a tempo determinato ai sensi dell'art. 11 della l. n. 68/1999 e, naturalmente, le ipotesi espressamente previste dalla legge.

Le Parti concordano che in caso di utilizzo di contratti a tempo determinato per l'assunzione di personale addetto alle centrali operative, ai limiti di cui ai precedenti commi si aggiunge un'ulteriore quota, fruibile unicamente per l'assunzione dei lavoratori di cui al presente comma, pari ad un ulteriore 25%.

Quando più imprese di assicurazione/assistenza e di assicurazione facciano parte di un unico Gruppo assicurativo, le percentuali di cui sopra si intendono riferite al complesso delle imprese del Gruppo.

Anche in questo caso andranno esclusi dal suddetto computo i rapporti di lavoro di natura non subordinata.

Le Parti concordano che, ai fini della percentuale massima complessiva dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato ovvero con contratto di somministrazione a tempo determinato, si applica il limite quantitativo massimo di cui all'art. 31, comma 2, del d.lgs. n. 81/2015.

Per quanto attiene alla disciplina degli intervalli temporali intercorrenti tra un contratto a termine ed uno successivo sottoscritto con il medesimo lavoratore, le Parti, ferme restanti le vigenti disposizioni di legge (che hanno fissato tale intervallo in 10 o 20 giorni a seconda della durata del rapporto di lavoro a tempo determinato) convengono che detto intervallo potrà non applicarsi nelle ipotesi di successione di contratti a termine con riferimento alle assunzioni degli addetti alle centrali operative.

~~Art. 16 Altre fattispecie di contratto a tempo determinato~~

~~Solo per le fattispecie sotto indicate si fa espresso riferimento all'art. 23, comma 2 del d. lgs. 15 giugno 2015 n. 81 per le quali non sono previste limitazioni quantitative alle assunzioni:~~

- ~~• l'avvio di una nuova unità produttiva o/o amministrativa per il periodo di 12 mesi (tale periodo potrà essere incrementato previo accordo aziendale con riferimento a quelle unità produttive o amministrative operanti nei territori del Mezzogiorno ed individuati dal T.U. approvato con D.P.R. marzo 1978, n. 218);~~
- ~~• contratti motivati da ragioni sostitutive;~~
- ~~• per ragioni di stagionalità (vedasi art. 17 del presente contratto nazionale);~~
- lavoratori di età superiore a 50 anni.

Nota a verbale

In relazione alla nuova impostazione contrattuale e normativa riguardante il contratto di lavoro a tempo determinato, le imprese avranno cura di fornire alle Rappresentanze Sindacali Aziendali - con periodicità semestrale (entro il 30 giugno ed il 31 dicembre di ogni anno) - un quadro riepilogativo delle assunzioni effettuate con tale tipologia contrattuale, in un'ottica di costante informativa sindacale. ~~Una eventuale diversa periodicità quadrimestrale potrà essere concordata a livello aziendale.~~

~~Art. 17 16 – Lavoratori stagionali~~

Vista la particolare attività del settore, che vede dei consistenti incrementi di attività in particolari periodi dell'anno, identificabili soprattutto con i periodi intercorrenti tra il mese di giugno e quello di settembre e tra il mese di dicembre e quello di gennaio, viene prevista l'assunzione di lavoratori c. d. "stagionali" ai sensi dell'art. 21, comma 2, del d.lgs. n. 81/2015 e s.m.i.. Nel caso debba essere svolta attività di formazione i rapporti stagionali potranno essere stipulati prevedendo un'attività formativa.

A livello aziendale per specifiche specializzazioni/esigenze potranno essere modificati i suddetti periodi di riferimento previo confronto con le R.S.A ..

~~Art. 10 - Disposizioni generali per i contratti a tempo determinato ai sensi dei precedenti articoli 15, 16 e 17~~

~~L'utilizzo dei contratti a tempo determinato è vietato nei casi previsti dall'art. 20, comma 1 del d. lgs. 15 giugno 2015 n. 81.~~

~~Ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato trovano applicazione le disposizioni previste dal menzionato decreto legislativo e successive modificazioni ed integrazioni.~~

~~I suddetti lavoratori dovranno ricevere una formazione sufficiente ed adeguata alle caratteristiche delle mansioni oggetto del contratto, al fine di prevenire rischi specifici connessi all'esecuzione del lavoro.~~

~~Ai lavoratori assunti ai sensi del presente articolo si applica il diritto di precedenza, in caso di assunzioni a tempo indeterminato effettuate dall'impresa per mansioni già svolte in esecuzione di precedenti rapporti di lavoro a tempo determinato, così come previsto dall'art. 24 del d. lgs. 15 giugno 2015 n. 81.~~

~~In caso di malattia o infortunio non sul lavoro, la conservazione del posto per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, è limitata ad un periodo massimo pari al 50% della durata del contratto, fatte salve condizioni di miglior favore previste dalla legge, e comunque non si intende oltre la scadenza del termine apposto al contratto.~~

~~Fermo restando quanto stabilito dal 4° comma dell'art. 15 e in linea con quanto consentito dalla legge l'intervallo di tempo tra un contratto a tempo determinato e l'altro stipulato con lo stesso lavoratore dovrà essere pari a dieci giorni, se il contratto scaduto aveva una durata fino a sei mesi, o venti giorni, se il contratto scaduto aveva una durata superiore a sei mesi.~~

~~Nei limiti ed alle condizioni previste dalle vigenti disposizioni di legge è ammessa la proroga dei contratti a tempo determinato per un periodo massimo di 36 mesi.~~

Art. 36 - Malattie e infortuni

Art. 36.1 - Comunicazione, ripresa del lavoro, controllo della malattia

Salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento, il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della propria malattia al datore di lavoro e cioè di norma prima dell'inizio dell'orario di lavoro.

In caso di mancata comunicazione, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, l'assenza stessa sarà considerata ingiustificata, con le conseguenze previste dall'art. 50 del presente contratto.

In caso di malattia all'estero, il certificato medico deve essere timbrato dalla rappresentanza diplomatica o consolare del paese straniero in cui è insorta la malattia. Tale documento dovrà essere validato legalizzato dalla rappresentanza diplomatica o consolare con l'attestazione che esso ha il valore di è valido come certificazione, con verifica del medico della rappresentanza diplomatica o consolare e quindi inviato in Italia. Il tutto deve essere trasmesso all'azienda di norma entro 2 gg. dall'inizio della malattia.

Nell'ipotesi di continuazione della malattia, salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento, il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della continuazione stessa all'azienda da cui dipende; in caso di mancata comunicazione, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, l'assenza stessa sarà considerata ingiustificata con le conseguenze previste dall'art. 50 del presente contratto.

Ai sensi dell'art. 5 della legge 20 maggio 1970, n. 300, il datore di lavoro o chi ne fa le veci ha diritto di far effettuare il controllo delle assenze per infermità di malattia attraverso i servizi ispettivi degli Istituti competenti nonché dai medici dei servizi sanitari indicati dalla Regione. Il datore di lavoro o chi ne fa le veci ha inoltre la facoltà di far controllare la idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed Istituti specializzati di diritto

Validità del contratto

Art. 56

Il presente contratto decorrerà dalla data di stipula del presente CCNL e scadrà il 31 dicembre 2024 e si intenderà tacitamente rinnovato per un periodo di 4 anni, qualora non venga disdetto per iscritto da una delle Parti almeno tre mesi prima della scadenza.

Vengono fatte salve le differenti scadenze concordate per i singoli istituti e previste negli articoli precedenti.

Impegno delle Parti

Le Parti si impegnano a redigere, entro 90 giorni dalla data di sottoscrizione del presente accordo, il testo coordinato del CCNL.

In tale sede si provvederà anche a una armonizzazione del contratto collettivo, nonché a correggere eventuali errori materiali.

I. PARTE ECONOMICA

Al personale disciplinato dal presente CCNL in servizio a tempo indeterminato alla data di stipula dello stesso verrà corrisposto – entro il 31 dicembre 2022 - un importo, a titolo di una tantum, che le Parti intendono correlato al periodo di vacanza contrattuale, pari a euro 600, per un dipendente di livello C, da riparametrare per inquadramento, livello e per classe di anzianità secondo le tabelle di cui all'Allegato 1.

Al fine di favorire la fruizione di servizi di Welfare e in linea con le disposizioni di legge in materia fiscale recate al riguardo dall'art. 51 del TUIR, le imprese, entro il 31 marzo 2023, metteranno a disposizione del medesimo personale di cui ai commi precedenti una somma e/o valori pari a euro 800 a titolo di "credito welfare", per un livello C, da riparametrare per inquadramento, livello e per classe di anzianità secondo le tabelle di cui all'Allegato 1.

Detto importo sarà utilizzabile - nell'anno 2023 - dal dipendente e dai suoi familiari indicati nell'art. 12 del TUIR alle condizioni e nei limiti previsti dall'art. 51, commi 2 e 3, del TUIR medesimo (D.P.R. n. 917/86).

L'eventuale rimanenza al termine dell'anno 2023 non sarà più utilizzabile e verrà versata "d'ufficio" nella posizione individuale del lavoratore aperta presso il fondo pensione.

Ai fini dell'applicazione di quanto previsto dal presente articolo, le aziende individueranno, tenuto conto delle esigenze dei lavoratori, della propria organizzazione e del rapporto con il territorio, una gamma di beni e servizi coerente con le caratteristiche dei dipendenti e finalizzata a migliorare la qualità della loro vita personale e familiare.

Le Parti concordano, altresì, che il suddetto "credito welfare" si aggiunge alle eventuali offerte di beni e servizi presenti in azienda sia unilateralmente riconosciute mediante regolamento, lettera di assunzione o altre modalità di formalizzazione, sia derivanti da accordi collettivi.

In caso di accordi collettivi sottoscritti in materia, le Parti firmatarie dei medesimi potranno armonizzare i criteri e le modalità di riconoscimento previsti dal presente articolo.

Le Parti convengono che la somma di 800 euro a titolo di "credito welfare" sarà, inoltre, proporzionata al servizio prestato dal personale avente diritto nel 2022 e che non sarà considerata utile ad alcun effetto contrattuale e di legge e non concorrerà, pertanto, ai fini del computo del trattamento di fine rapporto e degli istituti contrattuali economici indiretti e differiti.

Al personale di cui al primo comma della presente ~~Parte A/B~~ saranno riconosciuti i seguenti minimi tabellari parametrati al livello C (*)

dal 1.1.2023 € 1.949,76

dal 1.1.2024 € 1.988,76

pubblico.

Nota a Verbale

Al lavoratore, ove richiesto e secondo le prassi aziendali, resta l'obbligo di comunicare al proprio datore di lavoro il numero di protocollo del certificato.

Art. 36.4 - Indennità giornaliera malattia

Durante il periodo di malattia, previsto dall'articolo precedente, il lavoratore avrà diritto, alle normali scadenze dei periodi di paga:

- A) ad una indennità pari al 100% della retribuzione giornaliera per i primi 3 giorni "periodo di carenza";
- B) ad una indennità pari al cinquanta per cento della retribuzione giornaliera per i giorni di malattia dal quarto al ventesimo e pari a due terzi della retribuzione stessa per i giorni di malattia dal ventunesimo in poi, posta a carico dell'INPS ai sensi dell'articolo 74 della legge 23 dicembre 1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 della legge 29 febbraio 1980, n. 33. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2 della legge 29 febbraio 1980, n. 33;
- C) ad una integrazione dell'indennità a carico dell'INPS da corrispondersi dal datore di lavoro, a suo carico, in modo da raggiungere complessivamente il 100% della retribuzione netta.

Ai lavoratori retribuiti in tutto o in parte con percentuali o maggiorazioni (turni) il calcolo dell'importo giornaliero dovrà essere effettuato sulla base della media degli elementi fissi e variabili della retribuzione di fatto percepita nei dodici mesi precedenti la maturazione del diritto, o comunque, nel periodo di minore servizio prestato presso l'azienda.

~~Al fine della percezione delle indennità economiche relative al periodo di malattia, il lavoratore è tenuto a osservare quanto previsto all'art. 36.1 in materia di certificazione dello stato di malattia. -ai sensi dell'art. 2 della legge 29 febbraio 1980, n. 33 - a recapitare o a trasmettere a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento entro due giorni dal rilascio da parte del medico curante l'attestazione sull'inizio e la durata presunta della malattia nonché i successivi certificati in caso di ricaduta e continuazione della malattia.~~

Al momento della risoluzione del rapporto, il datore di lavoro è obbligato a rilasciare una dichiarazione di responsabilità dalla quale risulti il numero di giornate di malattia indennizzate nel periodo, precedente alla data di risoluzione del rapporto, dell'anno di calendario in corso.

Il periodo di malattia è per i primi 220 giorni considerato come presenza effettiva e quindi l'azienda integrerà la retribuzione per tutto il periodo corrisposta a detto titolo dall'INPS.

Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute se l'INPS non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità di cui alla lettera a) del presente articolo; se l'indennità stessa è corrisposta dall'INPS in misura ridotta, il datore di lavoro non è tenuto ad integrare la parte di indennità non corrisposta dall'Istituto.

Disposizione di carattere generale

Art. ... (da inserire prima dell'art. 56)

Al fine di assicurare l'effettività della tutela dei diritti e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall'unione civile tra persone dello stesso sesso e dalle convivenze di fatto, le Parti si danno atto che tutte le norme del presente CCNL che fanno riferimento, direttamente o indirettamente, ai "coniugi" si considerano integralmente e, ad ogni conseguente effetto, estese alle medesime unioni civili e convivenze di fatto di cui alla legge 20 maggio 2016, n. 76 (c.d. Legge Cirinnà).

dal 1.1.2025 € 2.027,76

Tutti gli incrementi relativi agli importi sopra indicati potranno essere riassorbiti da eventuali superminimi individuali.

Minimi tabellari (*)

	Minimi tabellari dal 1.1.2023	Minimi tabellari dal 1.1.2024	Minimi tabellari dal 1.1.2025
Quadro S	2.778,02	2.833,59	2.889,16
Quadro	2.650,70	2.703,72	2.756,75
AS	2.273,03	2.318,50	2.363,97
A	2.183,93	2.227,61	2.271,30
B	2.053,68	2.094,76	2.135,84
C	1.949,76	1.988,76	2.027,76
D	1.789,30	1.825,09	1.860,88
Livello D Nuovo assunto	1.628,84	1.661,42	1.694,00
Livello E	1.680,89	1.714,52	1.748,14

(*) Livello C di riferimento al 01/07/2020 = 1.857,76

Fonte: ANIA

Nota a verbale: le Parti si danno atto che tutti gli importi indicati nel presente CCNL sono al lordo delle tasse, imposte, trattenute e contributi di legge o contrattuali; inoltre convengono che in caso di eventuali errori materiali nelle predette tabelle, verranno apportate le necessarie correzioni.

DICHIARAZIONE DELLE PARTI

Con riferimento agli incrementi economici concordati con il presente Contratto, le Imprese fanno presente che - avuto riguardo agli incrementi tabellari decorrenti dal 1.1.2025 - gli stessi saranno presi in considerazione in sede di rinnovo del presente CCNL.

Allegato 1 - UNA TANTUM CASH E IN WELFARE

	UNA TANTUM CASH	UNA TANTUM IN WELFARE
Quadro S	854,88	1.139,84
Quadro	815,70	1.087,60
AS	699,48	932,64
A	672,06	896,08
B	631,98	842,64
C	600,00	800,00
D	550,62	734,16

Livello D Nuovo assunto	501,24	668,32
Livello E	517,26	689,68

ANIA

FIRST CISL

FISAC CGIL

FNA

SNFIA.

UILCA