

FAQ - Domande frequenti per C.C.N.L. settore servizi assistenziali Agidae

Dove è possibile scaricare il testo completo del C.C.N.L. settore Servizi assistenziali Agidae?

Dal sito <https://www.murialdo.taa.it> - Comunità Murialdo del Trentino Alto Adige Is – Sportello di conciliazione.

Quali attività disciplina?

Disciplina ogni genere di attività lavorativa e di rapporto tra datore di lavoro e lavoratore stesso e per ogni genere di contratto, sia che si tratti di contratto a tempo determinato, che indeterminato o di somministrazione a tempo determinato (intermittente).

Cos'è il part time? Che forme può avere?

Il lavoratore a tempo parziale, o part time, svolge l'attività lavorativa con un orario ridotto rispetto all'orario normale settimanale previsto dal contratto collettivo applicato. Nel contratto part time di tipo orizzontale l'interessato presta servizio in tutte le giornate lavorative, ma per meno ore al giorno; nel part time verticale l'attività lavorativa è svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno (ad esempio svolgere l'attività lavorativa 8 ore giornaliere dal lunedì al mercoledì); il part time misto consiste invece in una combinazione delle precedenti tipologie.

Come viene retribuita l'assenza per malattia?

Per eventi fino a 180 giorni il lavoratore percepisce il 100% della retribuzione. Il datore di lavoro, a parte i primi 3 giorni che retribuisce al 100%, per gli altri periodi ottiene un'integrazione in percentuale variabile finanziata dall'Inps. Pertanto, il datore di lavoro anticipa l'indennità di malattia in busta paga al lavoratore per conto dell'Inps.

Quali sono le maggiorazioni sulla quota oraria lorda applicate rispetto alle ore eccedenti l'orario settimanale?

Al lavoro supplementare svolto in aggiunta alle ore part-time fino al limite dell'orario a tempo pieno settimanale (38 ore settimanali) viene applicata la retribuzione ordinaria.

Per il lavoro svolto nel proprio orario di lavoro è prevista una maggiorazione su quota oraria lorda in questi casi:

TIPO DI LAVORO	%
FESTIVO	15%
DOMENICALE	15%
NOTTURNO	15%

È considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre l'orario di lavoro settimanale di lavoro normale e le maggiorazioni applicate alla retribuzione delle ore di lavoro straordinario sono le seguenti:

TIPO DI LAVORO	%
STRORDINARIO	35%

STRAORDINARIO FESTIVO	50%
STRAORDINARIO NOTTURNO	40%
STRAORDINARIO NOTTURNO FESTIVO	60%

Quali sono le festività da contratto?

Le giornate festive oltre alla domenica sono determinate dalla legge e sono:

- Capodanno (1 gennaio);
- Epifania (6 gennaio)
- Anniversario della Liberazione (25 aprile)
- Lunedì di Pasqua;
- Festa del Lavoro (1 maggio);
- Festa della Repubblica (2 giugno);
- Assunzione della Madonna (15 agosto);
- Festa di tutti i Santi (1 novembre)
- Immacolata Concezione (8 dicembre)
- Santo Natale (25 dicembre)
- Santo Stefano (26 dicembre)
- Santo Patrono (per Trento è San Vigilio e si festeggia il 26 giugno e vale come giornata del patrono per tutte le sedi dislocate sul territorio anche se in altra provincia)

Come sono retribuite le festività lavorate?

Se il dipendente svolge la propria attività lavorativa in un giorno festivo e non è previsto un riposo compensativo, l'attività è considerata straordinaria: viene corrisposta, oltre alla retribuzione per la festività, anche la normale retribuzione per il lavoro svolto e la maggiorazione per lavoro straordinario festivo. Se è previsto un riposo compensativo in un'altra giornata: oltre alla retribuzione per la festività deve essere corrisposta la sola maggiorazione (e non la retribuzione base) per il lavoro festivo.

Come sono retribuite le festività non lavorate?

La festività non lavorata è pagata con la normale retribuzione di fatto giornaliera, compreso ogni elemento accessorio.

Se la festività ricade la domenica come viene retribuita?

In caso di coincidenza di una festività con la domenica al lavoratore viene corrisposta, in aggiunta alla normale retribuzione mensile, un'ulteriore quota giornaliera della retribuzione di fatto.

Cos'è il TFR (Trattamento di Fine Rapporto)?

Il trattamento di fine rapporto (di seguito Tfr) garantisce al lavoratore un importo (cosiddetto liquidazione o buonuscita), accantonato dal datore di lavoro, commisurato alla sua retribuzione e corrisposto al momento di cessazione del rapporto di lavoro, per licenziamento, o dimissioni, o raggiungimento dell'età pensionabile o qualsiasi altra causa di interruzione definitiva. Si tratta, in sostanza, di una retribuzione differita nel tempo, posticipata nel momento della percezione, ma incrementata ed anche rivalutata, secondo l'indice Istat, per ogni anno di lavoro, cui hanno diritto tutti i lavoratori subordinati. Si può scegliere di mantenere il Tfr in azienda (previdenza obbligatoria) o di versarlo in un fondo pensione (previdenza complementare - sfruttandone

tutte le caratteristiche e i vantaggi, dalla deducibilità fiscale dei contributi versati alla possibilità di garantirsi una forma di pensione integrativa. Es. Laborfonds, Plurifonds e tanti altri Fondi pensione).

Come si calcola?

Per sapere come si calcola il TFR la norma di riferimento è l'art. 2120 del codice civile.

Essa contiene infatti la disciplina del trattamento di fine rapporto e al secondo comma prevede che il TRF è il risultato delle somme che risultano dal calcolo percentuale del 13,5% sulla retribuzione annua. Retribuzione che, se non è diversamente disposto dai contratti collettivi, comprende tutte le somme dovute a tale titolo, compreso l'equivalente delle prestazioni corrisposte in natura, ad accezione dei rimborsi spesa. In caso di prestazione di durata inferiore all'anno, l'importo deve essere riproporzionato ai mesi di lavoro effettivamente svolto, considerando come mese intero ogni frazione superiore a 15 giorni.

L'importo del Tfr è alimentato, per ogni anno di lavoro o frazione di anno, dall'accantonamento, operato dal datore di lavoro, di una quota pari al 6,91% della retribuzione annua e delle sue rivalutazioni. Il Tfr è, infatti, rivalutato al 31 dicembre di ogni anno, con l'applicazione di una percentuale dell'1,5 % in misura fissa, e del 75% dell'aumento dell'indice dei prezzi, calcolato dall'ISTAT.

Per i lavoratori che non hanno scelto la previdenza complementare, è possibile richiedere l'adesione ad un Fondo pensionistico?

Il lavoratore può, in qualsiasi momento, decidere di aderire da un fondo pensione.

Deve comunicare al datore di lavoro la sua nuova scelta, richiedendo e compilando il modulo "Scelta per la destinazione del trattamento di fine rapporto" dove indicherà:

che il proprio trattamento di fine rapporto venga conferito integralmente o nella seguente misura in conformità alle previsioni delle fonti istitutive: _____%, a decorrere dalla data della presente, alla seguente forma pensionistica complementare _____, alla quale il sottoscritto ha aderito in data _____, fermo restando che la quota residua di TFR continuerà ad essere regolata secondo le previsioni dell'articolo 2120 del codice civile.

Il TFR maturato fino al momento del passaggio al fondo pensione resta in azienda, mentre gli accantonamenti successivi vanno alla previdenza complementare.

È possibile chiedere un anticipo sul Trattamento di Fine Rapporto maturato?

L'anticipo del TFR può essere richiesto dal lavoratore dipendente al datore di lavoro consegnando un modulo compilato con i propri dati anagrafici e indicando la motivazione della richiesta d'anticipo del trattamento di fine rapporto. Nel modulo dovrà indicare anche la data di assunzione perché il TFR può essere anticipato soltanto ai lavoratori con anzianità di servizio di almeno 8 anni presso l'azienda.

A stabilire i casi in cui può essere richiesto l'anticipo del TFR è la legge n. 297/1982 in cui si stabilisce che i lavoratori hanno diritto ad ottenere una percentuale, indicata nella richiesta da consegnare al datore di lavoro, nei casi di necessità per:

- eventuali spese sanitarie per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;
- acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile;
- spese sostenute in caso di congedo facoltativo per maternità, retribuite dall'Inps per il 30% della retribuzione ordinaria;
- spese per congedi di formazione extralavorativa o per formazione continua.

La legge fissa inoltre l'importo massimo che può essere richiesto come anticipo del TFR che in ogni caso non potrà essere superiore al 70% della somma accantonata in azienda e potrà essere richiesto, di norma, soltanto una volta in tutto il corso del rapporto di lavoro.

L'erogazione alla lavoratrice e al lavoratore dell'anticipazione ivi prevista, trascorsi ulteriori 5 anni dalla prima, potrà essere richiesta una seconda volta, nel rispetto dei criteri previsti dalla norma.

In aggiunta ed in subordine, alle anticipazioni previste dalla legge, si riconoscerà l'anticipo del TFR anche per:

- la ristrutturazione della prima casa di abitazione;
- danneggiamento della propria abitazione a seguito di calamità naturali;
- spese pre-adoptive in caso di adozioni internazionali;
- spese matrimonio del dipendente o figli.

Com'è regolamentato il congedo matrimoniale?

La lavoratrice e il lavoratore, non in prova, in occasione del matrimonio hanno diritto ad un periodo di congedo retribuito di 15 giorni consecutivi di calendario, in concomitanza con l'evento.

Durante il periodo di congedo matrimoniale, il lavoratore è considerato ad ogni effetto in attività di servizio, conservando il diritto alla normale retribuzione.

Il lavoratore è tenuto a formalizzare la richiesta di congedo al datore di lavoro almeno 15 giorni prima della data fissata per il matrimonio. Il lavoratore ha l'obbligo di esibire al datore di lavoro, alla fine del congedo, regolare documentazione della celebrazione del matrimonio.

Cos'è il congedo di maternità obbligatoria?

Il congedo di maternità è il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro riconosciuto alle lavoratrici dipendenti durante la gravidanza e il puerperio. Nella durata complessiva di 5 mesi dell'astensione obbligatoria, le lavoratrici hanno facoltà di astenersi il mese precedente la data presunta del parto e i 4 mesi successivi o anche, chi lo desidera può rimanere al lavoro fino al nono, prolungando quindi l'intero periodo di astensione in congedo maternità di 5 mesi a dopo il parto. È obbligatorio, però, il via libera del medico: per stare al lavoro fino all'ottavo o nono mese occorre il consenso del medico del Servizio Sanitario Nazionale, che deve confermare l'assenza di rischi per la salute della mamma e del bambino. Di solito il congedo di maternità inizia due mesi prima la data presunta del parto. Dopo il parto il congedo dura:

- tre mesi e, in caso di parto avvenuto dopo la data presunta, i giorni compresi tra la data presunta ed effettiva;
- tre mesi più i giorni non goduti, se il parto è anticipato rispetto alla data presunta (parto prematuro o precoce). Questo anche nel caso in cui la somma dei tre mesi successivi al parto e dei giorni compresi tra la data effettiva e quella presunta del parto supera il limite di cinque mesi;

Cos'è il congedo di paternità obbligatoria?

In base al Decreto legislativo 30 giugno 2022, n. 105, è previsto il congedo di paternità obbligatoria di 10 giorni fruibile dal padre lavoratore dipendente tra i due mesi precedenti e i cinque successivi al parto, anche in caso di nascita o morte perinatale del bambino.

I giorni di congedo sono fruibili dal padre anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice e sono compatibili con la fruizione (non negli stessi giorni) del congedo di paternità cosiddetto "alternativo" cioè quando in presenza di determinate condizioni che impediscono alla madre di beneficiare del congedo obbligatorio, l'astensione dal lavoro spetta al padre.

Il padre lavoratore è tenuto a fornire preventiva comunicazione in forma scritta al datore di lavoro dei giorni prescelti per astenersi dal lavoro almeno 15 giorni prima dei medesimi.

Che indennità spetta nel periodo di congedo obbligatorio?

Durante i periodi di congedo di maternità (o paternità) la lavoratrice (o il lavoratore) ha diritto a percepire un'indennità economica pari al 90% della retribuzione media globale giornaliera (che verrà integrata al 100% in occasione del prossimo rinnovo).

Cos'è il congedo di maternità o paternità facoltativa?

La cosiddetta maternità facoltativa, il periodo di astensione dal lavoro non obbligatoria che viene quindi fruita dopo i cinque mesi di stop, può essere in realtà usata sia dalla madre che dal padre. Oggi infatti si parla di congedo parentale. Possono scegliere di usufruirne:

- le madri lavoratrici dipendenti, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi;
- i padri lavoratori dipendenti, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi, elevabile a 7, dalla nascita del figlio, se lo stesso si astiene dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a 3 mesi;
- il padre lavoratore dipendente, anche durante il periodo di astensione obbligatoria della madre (a decorrere dal giorno successivo al parto), e anche se la stessa non lavora.
- il genitore solo (padre o madre), per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 10 mesi.

Anche in caso di affido o adozione ai lavoratori dipendenti spetta un congedo parentale con le stesse identiche caratteristiche, di cui si può usufruire a partire dall'ingresso in famiglia del minore.

Che indennità spetta ai genitori lavoratori dipendenti in caso di richiesta di congedo parentale (astensione facoltativa)?

Un'indennità pari al 30% della retribuzione media giornaliera, calcolata in base alla retribuzione del mese precedente l'inizio del periodo di congedo, entro i primi sei anni di età del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) e per un periodo massimo complessivo (madre e/o padre) di sei mesi.

Un'indennità pari al 30% della retribuzione media giornaliera, dai sei anni e un giorno agli otto anni di età del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento), solo se il reddito individuale del genitore richiedente è inferiore a 2,5 volte l'importo annuo del trattamento minimo di pensione ed entrambi i genitori non ne abbiano fruito nei primi sei anni o per la parte non fruita anche eccedente il periodo massimo complessivo di sei mesi.

Nessuna indennità dagli otto anni e un giorno ai 12 anni di età del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento).

Durante il congedo obbligatorio e facoltativo per maternità si matura il TFR?

Durante il congedo di maternità obbligatoria, maturano tutti gli istituti contrattuali, il TFR e gli aumenti di contratto alle scadenze indicate.

Durante il congedo parentale, il decreto 105/2022, ha stabilito che "i periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio e non comportano riduzione di ferie, riposi, tredicesima mensilità o gratifica natalizia, ad eccezione degli emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza in servizio".

Come sono regolati i permessi per esami prenatali?

Ai sensi del D.Lgs 25 novembre 1996, n. 645, le lavoratrici gestanti hanno la possibilità di assentarsi dal lavoro per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici, ovvero visite mediche specialistiche, senza perdita di retribuzione qualora questi debbano essere svolti durante l'orario di lavoro e dietro presentazione della idonea documentazione giustificativa.

Che regole seguono le dimissioni volontarie di madri lavoratrici entro l'anno di età del bambino?

Le madri lavoratrici che vogliono dimettersi entro l'anno di età del bambino, devono rassegnare le dimissioni in sede protetta: devono convalidarle personalmente recandosi presso gli uffici territoriali dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro. Le dimissioni non sono soggette a preavviso.

Sarà necessario quindi:

- consegnare al datore di lavoro la lettera di dimissioni;
- recarsi presso gli uffici territoriali dell'Ispettorato del Lavoro per convalidare le dimissioni.

Come sono regolati i permessi per malattia bambino?

La lavoratrice madre e/o il lavoratore padre possono fruire di assenza dal lavoro per malattie del bambino durante i primi 3 anni di vita dello stesso, su certificazione del medico curante del SSN o con esso convenzionato: di cui 3 giorni all'anno saranno retribuiti, mentre eventuali ulteriori permessi verranno computati solo nell'anzianità di servizio. Nel caso di figli di età compresa tra i 3 e gli 8 anni ciascun genitore, alternativamente, ha il diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di 5 giorni lavorativi all'anno. Il relativo periodo di assenza è computato solo nell'anzianità di servizio.

Come sono regolamentati i permessi per donatori di sangue e di midollo osseo?

La lavoratrice e il lavoratore che donino il sangue e /o il midollo osseo hanno diritto al permesso retribuito secondo la legge vigente.

Le lavoratrici e i lavoratori hanno diritto a permessi non retribuiti per sottoporsi agli accertamenti finalizzati alla donazione del midollo osseo.

In caso di avvenuta donazione, i lavoratori e le lavoratrici usufruiranno del relativo permesso retribuito previa presentazione di idonea certificazione.

Di quali altri congedi retribuiti ha diritto il lavoratore/la lavoratrice?

La dipendente e il dipendente possono usufruire nell'anno fino ad un massimo di 5 giorni di permessi retribuiti se si verificano comprovati motivi familiari, quali ad esempio: lutti, nascite, matrimoni, infortuni, ricoveri in ospedale e che riguardano il coniuge o convivente od un parente e affini della lavoratrice o del lavoratore entro il secondo grado. Per fruire di tali permessi, la dipendente e il dipendente devono farne richiesta scritta alla Direzione dell'Istituto e successivamente presentare idonea certificazione.

Come sono regolati i permessi elettorali?

Ai lavoratori chiamati a svolgere funzioni presso gli uffici elettorali per le elezioni del Parlamento nazionale, per le elezioni comunali, provinciali, regionali ed europee, nonché le consultazioni referendarie, saranno concessi 3 giorni di permesso retribuito in coincidenza con le operazioni di voto e scrutinio ai sensi dell'art. 119 del DPR n. 361/1957, n. 361 e dell'art. 1 della Legge 30 aprile 1978, n. 178.

Assistenza a familiari disabili: come funzionano permessi e congedi?

Per le persone che hanno ottenuto il riconoscimento dello stato di handicap grave e per chi le assiste esistono alcune agevolazioni che riguardano l'ambito lavorativo, previste dalla legge 104 e da altre norme.

Il lavoratore che assiste un familiare disabile grave, parente o affine entro il 2° grado (o entro il 3° grado, in specifiche situazioni), ha diritto a 3 giorni di permesso mensile per legge 104, utilizzabili anche in maniera continuativa. Tali permessi si aggiungono ai congedi parentali e ai congedi per malattia del figlio se il disabile grave da assistere non è ricoverato a tempo pieno (per tutte le 24 ore). I permessi giornalieri per legge 104 sono sempre retribuiti e coperti da contribuzione figurativa utile per la pensione.

Per assistere un figlio disabile grave, i permessi giornalieri per legge 104 sono riconosciuti a entrambi i genitori, anche adottivi, che possono utilizzarli alternativamente. Invece, per assistere un qualsiasi altro familiare disabile grave, i permessi spettano a un solo lavoratore dipendente.

Nel caso in cui il lavoratore debba assistere più disabili gravi può ottenere permessi per ciascuno dei disabili di cui si prende cura, a condizione che l'assistito sia il coniuge o un parente di 1° grado oppure di 2° grado (in specifiche situazioni).

Quante ore di ferie si maturano?

In base al contratto di categoria si maturano le seguenti ore al mese:

FERIE: 17,42 ore al mese su 38 ore di tempo pieno

Tali ore vanno riproporzionate al monte ore settimanale, di seguito un esempio:

per un part time di 30 ore: $17,42/38*30= 13,75$ ore di ferie al mese

Quante ore di permessi si maturano?

Per i lavoratori sono riconosciute 10 ore di permesso retribuite annue (ROL), al compimento del primo anno di servizio, riproporzionate in base all'orario individuale di lavoro. In caso di mancato godimento le ore residue verranno monetizzate entro il 30 giugno dell'anno successivo.

Cos'è l'Assegno Unico e come si fa per richiederlo?

A partire dal 1° marzo 2022 con il Decreto Legislativo 21 dicembre 2021, n. 230, non sono più riconosciute le prestazioni di Assegno per il nucleo familiare (ANF) e di Assegni familiari (AF), riferite ai nuclei familiari con figli ma è subentra la tutela tramite l'Assegno unico.

L'assegno unico e universale è un sostegno economico per le famiglie con figli a carico che viene attribuito a partire dal settimo mese di gravidanza e fino al 21° anno di età. L'importo varia in base all'ISEE della famiglia e all'età dei figli a carico. È definito "unico" perché unifica e sostituisce una serie di misure a sostegno delle famiglie, e "universale" in quanto viene attribuito a tutte le famiglie con figli a carico residenti e domiciliate in Italia. L'istanza può essere presentata attraverso i seguenti canali:

- portale web INPS, utilizzando l'apposito servizio raggiungibile direttamente dalla home page del sito INPS, se si è in possesso di SPID di livello 2 o superiore o di una Carta di identità elettronica 3.0 (CIE) o di una Carta Nazionale dei Servizi (CNS);
- Istituti di Patronato, utilizzando i servizi offerti gratuitamente dagli stessi.

Dopo il compimento dei 21 anni del figlio, se è ancora a carico della famiglia, può essere richiesta la detrazione per figlio a carico. Può esprimere la scelta di riceverlo attraverso il modulo detrazioni (da richiedere all'ufficio personale).

Cos'è l'Assegno Unico Provinciale – AUP e come si fa per richiederlo?

L'assegno unico provinciale è uno strumento di sostegno alle famiglie e ai singoli, a carattere universalistico, con il quale la Provincia autonoma di Trento intende perseguire obiettivi di equità, semplificazione amministrativa e razionalizzazione degli interventi: viene infatti individuato un unico indicatore in ingresso, omogeneo e trasparente, quello dell'ICEF, ma con soglie diverse a seconda dell'obiettivo.

Le famiglie, presentando una sola domanda, possono accedere ad un beneficio che ha assorbito una serie di contributi diversi (assegno regionale al nucleo familiare, reddito di garanzia, contributo famiglie numerose, assegno integrativo invalidi e detrazione dell'addizionale regionale all'Irpef per famiglie con figli), abrogati dall'introduzione dell'AUP e basati su misure molto diverse di valutazione economica

La richiesta del beneficio è presentata da un componente del nucleo familiare beneficiario e la domanda va presentata all'Agenzia provinciale per l'assistenza e la previdenza integrativa attraverso gli sportelli periferici della Provincia e gli istituti di patronato. Il periodo di riferimento dell'assegno unico provinciale va dal 1 luglio al 30 giugno dell'anno successivo.

Per maggiori informazioni visita il sito: <http://www.apapi.provincia.tn.it/> o contatta l'Agenzia provinciale per l'assistenza e la previdenza integrativa (Via Zambra, 42 - 38121 Trento, Tel. 0461/493234 Fax 0461/493233),

Cosa sono i buoni di servizio per la conciliazione tra lavoro e famiglia? A chi ci si può rivolgere per richiederli?

I Buoni di Servizio sono sovvenzioni individuali e consistono in titoli di spesa rilasciati dall'Amministrazione provinciale a singoli destinatari che permettono ai titolari, a fronte di un contributo finanziario personale pari ad almeno il 10% o il 15% (in funzione dell'età del minore) della quota totale del servizio, di acquisire servizi educativi di cura e custodia per figli minori o minori in affido, in forma complementare ai servizi erogati dalle realtà istituzionali operanti allo stesso titolo sul territorio provinciale.

I servizi acquisibili sono: Servizi educativi di cura e custodia a favore di minori con età 3 mesi – 3 anni (servizi per la prima infanzia); Servizi di assistenza materna (babysitter) a favore di minori con età 3 mesi – 36 mesi; Servizi nell'ambito degli Asili Nido Aziendali; Servizi educativi di cura e custodia a favore di minori con età 3 anni – 6 anni; Servizi educativi di cura e custodia a favore di minori con età 6 anni – 14 anni (18 nel caso di portatori di handicap, difficoltà di apprendimento o situazioni di particolare disagio attestate da personale di competenza). Per maggiori informazioni visita il sito: <https://fse.provincia.tn.it/Opportunita-per-le-persone/Buoni-di-servizio-per-la-conciliazione-tra-lavoro-e-famiglia> o contatta la Struttura Multifunzionale Territoriale Ad Personam (Via Pranzelores, 69 – Trento, Numero verde 800 163870).

Cos'è l'Assistenza Sanitaria Integrativa Agidae Salus Socio Sanitario e come funziona?

A tutti i dipendenti degli Enti Religiosi in attuazione del CCNL AGIDAE Socio - Sanitario – Assistenziale viene garantita l'assistenza sanitaria integrativa con il fondo Agidae Salus Socio Sanitario.

Per la copertura è dovuto un contributo mensile. Il contributo a carico del lavoratore è trattenuto dal datore di lavoro all'atto della corresponsione della retribuzione mensile, e versato all'Ente delegato alla copertura degli oneri assicurativi. Il piano sanitario permette ai lavoratori di prenotare e sostenere prestazioni specialistiche presso strutture convenzionate con Unisalute, ma per ulteriori informazioni e approfondimenti vi invitiamo a scaricare il dépliant informativo dal sito www.agidaesalusociosanitario.life e di visionare nel sito il Piano Sanitario operante per i diversi tipi di prestazioni elencate e descritte in modo dettagliato.