

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
PER I DIPENDENTI DELLE AGENZIE DI ASSICURAZIONE IN GESTIONE LIBERA**

Il giorno 20 novembre 2014 in Roma

tra

- l'Associazione Nazionale Agenti Professionisti di Assicurazione (ANAPA) rappresentata dal Presidente Nazionale Vincenzo Cirasola, dal Vice Presidente Vicario Alessandro Lazzaro, dal Vice Presidente Enrico Ulivieri, dal componente della Giunta Esecutiva Nazionale Federico Serrao, e dai signori: Marco Garanzini, Giovanni Puxeddu, assistiti da Antonello Galdi e Tiziano Casprini;

- l'Unione Nazionale Agenti Professionisti di Assicurazione (UNAPASS) rappresentata dal Presidente Nazionale Massimo Congiu, dal Vice Presidente Vicario Paolo Iurasek, dal Vice Presidente Nicola Picaro, dai componenti della Giunta Esecutiva Nazionale Pier Giorgio Pistone, Manuele Innocenti, Efisio Nocco;

di seguito **Associazioni Datoriali**

e

- la Federazione Italiana Bancari e Assicurativi (F.I.B.A./C.I.S.L.) rappresentata dal Segretario Generale Giulio Romani e dai Segretari Nazionali Sabrina Bresso, Alessandro Delfino, Roberto Garibotti, Mauro Incletolli, Sergio Girgenti, Pier Luigi Ledda, Giacinto Palladino, Alessandro Spaggiari; dal Coordinamento nazionale Appalto: Giovanni Casiroli, Vincenzo Curtale e Carmen Mazzola;

- la Federazione Italiana Sindacale Lavoratori Assicurazioni e Credito (F.I.S.A.C./C.G.I.L.) rappresentata dal Segretario Generale Agostino Megale, i Segretari Nazionali Elena Aiazzi, Fabio Alfieri, Giuliano Calcagni, Luca Esposito, Fiorella Fiordelli, Mario Gentile, Maurizio Viscione e Fulvia Busetтини (con delega al settore), dal coordinatore Nazionale dell'Appalto Salvatore Efficie, e dai Componenti della Commissione Nazionale dell'Appalto Francesco Fantini, Mimma Fersini, Stefano Fornari, Cristiano Hoffmann, Salvatore Potenzzone, Giorgio Vitale e Maria Rosaria Annunziata.

- la Federazione Nazionale Assicuratori (F.N.A.) rappresentata dal Segretario Generale Dante Barban, dal Presidente Carla Prassoli, dal Segretario Generale Aggiunto Alessandro Casini, dai Segretari Nazionali Giorgio Furfaro, Nicola Palmiotti, Stefano Quintabà, Marco Soattin, dal Coordinatore Nazionale dell'Appalto Maurizio Becucci e dai Componenti della Commissione Nazionale dell'Appalto Claudio Bagno, Piero Di Girolamo, Daniele Malenchini e Paolo Zamparo;

- l'UIL Credito Esattorie e Assicurazioni (UILCA) rappresentata dal Segretario Generale Massimo Masi, dal Segretario Nazionale Renato Pellegrini, dal Responsabile Nazionale Giobatta Martini coadiuvato da Americo Aimasso, Annalisa Degiovanni, Deborah Vidali e Paolo Sperlonga, e dai Componenti l'Esecutivo Nazionale, Maurizio Angelone, Maria Luisa Arcozzi, Michele Balestra, Emanuele Bartolucci, Simona Cambiati, Andrea Chiusura, Gina Maresca, Marco Passeri, Claudio Pellizzeri, Giuseppe Pugliese, Andrea Rochas, Patrizia Sushmel e Andrea Varalta;

di seguito **OO. SS.**

si è sottoscritto il seguente testo, a valere come rinnovo del CCNL per i Dipendenti delle Agenzie di Assicurazione in gestione libera, scaduto il 31 dicembre 2011.

[Handwritten signatures and notes are present throughout the document. On the left margin, there are several vertical signatures. On the right margin, there is a vertical signature that reads "Massimo Romano Annunziata". At the bottom, there are several large, overlapping signatures in blue ink, including one that appears to be "Paolo Bagno".]

TITOLO I SFERA DI APPLICAZIONE

Art.1 – Sfera di applicazione

1. Il presente Contratto Collettivo Nazionale di lavoro regola i rapporti tra gli agenti di assicurazione in gestione libera ed i lavoratori dipendenti, con esclusione di quelli addetti alla produzione, rappresentati dalle organizzazioni stipulanti.

Nota a verbale: Qualora si verificassero modificazioni strutturali dei compiti svolti tradizionalmente dalle Agenzie, che abbiano ricadute sui lavoratori, vengono demandati all'Ente Bilaterale gli approfondimenti, le analisi e la conseguente proposizione alle Parti sociali delle eventuali soluzioni da apportare.

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

Art. 2 – Informazione a livello territoriale.

1. Le Associazioni datoriali e le OO.SS. concordano di incontrarsi a livello regionale e/o provinciale, a richiesta di una delle parti, almeno una volta l'anno, per confrontarsi sull'andamento dell'occupazione, sulla situazione degli inquadramenti anche in riferimento alla condizione del personale femminile, sulle iniziative di formazione professionale, sui regimi d'orario.

2. Il reperimento dei dati è a carico dell'Ente Bilaterale.

3. Le Associazioni datoriali confermano la disponibilità ad incontri anche periodici tendenti ad una informazione specifica sul livello occupazionale degli addetti. Per le attività di cui sopra le Parti costituiranno specifiche Commissioni.

4. Nel quadro dello sviluppo delle relazioni sindacali e della volontà delle parti di rafforzare le occasioni di confronto sull'andamento del settore, le Associazioni datoriali e le OO.SS. concordano sull'opportunità di promuovere, su richiesta di una delle parti stipulanti il CCNL, specifici incontri finalizzati all'acquisizione di elementi conoscitivi in materia di: piani industriali e/o di sviluppo e/o riorganizzativi dell'impresa o gruppo assicurativo di appartenenza, che investano la rete agenziale e distributiva. Il confronto fra le Parti sociali avverrà con lo scopo di valutare l'incidenza dei processi di cui sopra sia sull'organizzazione dell'attività degli agenti, sia sui livelli occupazionali all'interno delle agenzie interessate e sull'efficienza dei servizi che l'impresa, attraverso la rete agenziale, rende a tutto l'insieme dei soggetti (assicurati, clientela, dipendenti ed agenti stessi), interessati e coinvolti in tali servizi.

5. Nel caso di intervento, durante la vigenza del presente contratto, di nuove disposizioni di legge o modifiche e/o integrazioni a leggi già esistenti, che abbiano significativi riflessi su specifiche norme del presente contratto, le Parti concordano di incontrarsi con lo scopo di esaminare la relativa situazione e di concordare le variazioni del caso.

Art. 3 - Funzionamento strumenti contrattuali e gestione contratto

1. Ai fini della formazione e gestione del CCNL, nonché per il funzionamento degli strumenti istituzionali previsti dal presente titolo, chiunque si avvalga del presente contratto è tenuto a corrispondere un contributo di assistenza contrattuale, salvo diversa, concorde ed esplicita manifestazione di volontà contraria.

2. Tale contributo è determinato nella misura complessiva dello 0,95% per i primi due anni di applicazione, da destinare alle finalità di cui all'art. 4. Esso è così ripartito:

- a) lo 0,05 %, a carico di tutti i lavoratori, compresi gli apprendisti, calcolato sulla retribuzione lorda mensile (per 14 mensilità);



lorda mensile (per 14 mensilità);

- b) lo 1,90 %, a carico dei datori di lavoro, calcolato sulla retribuzione lorda mensile (per 14 mensilità) di tutti i lavoratori, compresi gli apprendisti. Di tale aliquota:
- lo 0,20% sarà destinato, in aggiunta a quanto previsto dalla lettera a), al funzionamento degli strumenti contrattuali indicati al successivo art. 4, commi da 1 a 4;
 - lo 0,10% sarà destinato al finanziamento delle cedole di cui al successivo art. 4, comma 8 lettera a.
 - lo 0,10% sarà destinato al finanziamento del *RLST*;
 - il restante 1,50% sarà destinato al funzionamento della Cassa lavoratori agenziali di cui all'art. 4, comma 5.

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.

Tre mesi prima della scadenza contrattuale, le Parti si incontreranno per valutare eventuali modifiche al contributo di finanziamento dell'Ente.

- I datori di lavoro provvederanno alla trattenuta della quota a carico dei propri dipendenti.
- L'importo complessivo dovrà essere versato all'Agenzia delle Entrate, a mezzo mod. F24, secondo le modalità stabilite dall'apposita Convenzione stipulata con l'INPS; 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.

Art. 4 - Ente bilaterale

- E' istituito l'Ente bilaterale per i Lavoratori dipendenti dalle Agenzie di assicurazione in gestione libera che, come previsto al successivo comma 5, verrà regolato da apposito statuto, che farà parte integrante del presente CCNL.
- L'Ente bilaterale svolge le seguenti funzioni:
 - Analizzare l'evoluzione strutturale del settore e gli aspetti connessi all'occupazione ed al mercato del lavoro, con particolare riferimento alle nuove forme di organizzazione del lavoro ed alle relative ricadute sul sistema di classificazione ed inquadramento categoriale dei lavoratori;
 - Predisporre studi e ricerche in merito a quanto previsto al punto precedente;
 - Formulare progetti rivolti alla formazione e/o riqualificazione professionale per i lavoratori cui il presente CCNL si applica, anche attraverso l'utilizzo di fondi comunitari e/o regionali, nonché quelli derivanti dal Fondo concordato fra le Parti, di cui all'art. 9;
 - Predisporre schemi formativi per specifiche figure professionali finalizzati anche alla formazione permanente prevista dal codice delle assicurazioni, dal R.U.I e dal Regolamento emanato dall'Ivass;
 - Assolvere alle funzioni, previste dall'Accordo allegato al presente CCNL al n. 3, inerente all'individuazione dei R.L.S. ed alla relativa formazione ed aggiornamenti;
 - Elaborare a fini statistici i dati provenienti dalle Commissioni Paritetiche territoriali e relativi fenomeni interessanti il settore;
 - Monitorare il fenomeno della distribuzione degli orari di lavoro, con particolare riferimento alla durata dell'intervallo fra i due turni di lavoro ed alle sue variazioni, e tutte quelle che le parti sociali firmatarie riterranno necessarie all'attuazione degli accordi nazionali.
- L'Ente assumerà inoltre la funzione di segreteria operativa sia della Commissione Paritetica Nazionale di cui al successivo art. 5, sia dell'Organismo Paritetico nazionale, istituito ai sensi del D.Lgs. 626/94 con Accordo 2 settembre 1997.
- Gli organi di gestione dell'Ente bilaterale saranno composti su base paritetica tra le Organizzazioni sindacali dei lavoratori e le Associazioni dei datori di lavoro firmatarie del presente CCNL.
- All'interno dell'Ente Bilaterale è istituita la "Cassa Lavoratori Agenziali", strumento che provvede



il cui



a realizzare le finalità ed i compiti relativi all'assistenza contrattuale da fornire ai lavoratori ai quali il CCNL si applica. La Cassa sarà gestita pariteticamente dalle Associazioni datoriali e dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del presente CCNL e sarà disciplinata dagli appositi Statuto e Regolamento, relativi alle varie sezioni della Cassa stessa che faranno parte integrante del presente CCNL, l'adesione alla quale è obbligatoria per tutti i datori di lavoro ed i lavoratori che si avvalgono del presente contratto.

6. I Regolamenti di cui al comma precedente disciplineranno prestazioni assistenziali, anche complementari, sia a favore dei lavoratori che dei datori di lavoro, con costi a carico dei datori di lavoro, come previsto all'art. 3, comma 2, lett. b), iv.
7. Le parti si impegnano a dare applicazione all'articolato concordato e riportato in allegato al n. 3, relativo all'applicazione del D.Lgs. 81/2008 e successive modifiche.
8. L'Ente provvede alla gestione:
 - a. delle cedole orarie di cui all'art. 68 comma 2, relativo ai permessi sindacali;
 - b. delle cedole orarie di cui all'art. 6 dell'Allegato 3, Accordo applicativo del D.Lgs. 81/2008.

Art. 5 - Commissione Paritetica Nazionale

1. Presso l'Ente bilaterale di cui al precedente art. 4, è costituita una Commissione Paritetica Nazionale composta da un rappresentante di ciascuna delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori, che hanno stipulato il presente contratto e da egual numero complessivo di rappresentanti delle Associazioni datoriali che hanno stipulato il presente contratto.

2. Alla Commissione sono attribuiti i seguenti compiti, che possono essere svolti da specifiche sottocommissioni:

- a) esprimere pareri interpretativi delle norme del presente CCNL, vincolanti per le parti contraenti qualora assunte all'unanimità;
- b) definire le norme operative per l'attività delle Commissioni di conciliazione territoriali;
- c) esaminare le istanze delle parti per la eventuale identificazione di nuove figure professionali;
- d) elaborare eventuali documenti di supporto alla successiva contrattazione di rinnovo;
- e) esaminare eventuali controversie insorte in merito ai nuovi inquadramenti, esprimendo le necessarie risoluzioni.

3. La Commissione Nazionale sarà convocata ogni qualvolta se ne ravvisi l'opportunità o quando ne faccia richiesta scritta e motivata una delle parti contraenti.

Art. 6 - Commissioni Paritetiche territoriali e/o Regionali.

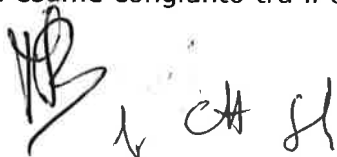
1. Presso la sede di alcuna delle Associazioni datoriali e/o OO.SS. firmatarie del CCNL è costituita una Commissione paritetica territoriale e/o regionale, composta da un rappresentante di ciascuna Organizzazione Sindacale territoriale dei lavoratori, e di ugual numero complessivo di rappresentanti delle Associazioni datoriali.

2. La Commissione è competente ad assumere, anche a fini statistici, dati relativi alla composizione del personale, agli inquadramenti, con specifico riferimento al personale femminile ed alle relative problematiche, alla situazione occupazionale, provvedendo altresì a raccogliere dati sullo sviluppo del settore, rispetto alle particolarità del territorio, sul rapporto premi / dipendenti, e ad effettuare il monitoraggio sull'applicazione dell'art. 36.

3. La Commissione stessa inoltre promuove iniziative di formazione e riqualificazione professionale.

Art. 7 - Controversie collettive

1. Al fine di migliorare le relazioni sindacali le parti assumono l'impegno di favorire, in caso di controversie collettive, tentativi idonei per una possibile soluzione conciliativa delle stesse attraverso un esame congiunto tra il o i Responsabili dell'Agenzia, assistiti dalle rispettive Associazioni datoriali,



e le Organizzazioni Sindacali.

2. Qualora la controversia collettiva abbia come oggetto l'applicazione o l'interpretazione di norme contrattuali le parti potranno avvalersi del supporto della Commissione paritetica nazionale.

Art. 8 - Commissioni territoriali di conciliazione e procedure di composizione e conciliazione delle controversie

1. Tutte le vertenze individuali e plurime relative all'applicazione del presente contratto nazionale e degli accordi di secondo livello riguardanti i rapporti di lavoro compresi nella sfera di applicazione del presente contratto, saranno demandate, prima dell'azione giudiziaria, e in conformità a quanto disposto dal D.Lgs. 31 marzo 1998, n. 80 e successive modifiche ed integrazioni, all'esame di una Commissione di Conciliazione, composta da un rappresentante delle Associazioni datoriali, cui il datore di lavoro sia iscritto o abbia conferito mandato e da un rappresentante dell'organizzazione sindacale locale delle OO.SS., cui il lavoratore sia iscritto o abbia conferito mandato.

2. Presso una sede delle Associazioni datoriali o delle OO.SS. dei lavoratori stipulanti il presente CCNL, sarà istituita la segreteria tecnica dell'attività di conciliazione, con il compito di provvedere alle incombenze derivanti dalle funzioni connesse alle attività di cui al comma precedente.

3. La parte interessata alla definizione della controversia è tenuta a chiedere alla segreteria tecnica della Commissione di Conciliazione, di cui sopra, di attivare il tentativo obbligatorio di conciliazione. La richiesta di conciliazione dovrà contenere gli elementi essenziali della controversia, e dovrà essere inviata tramite raccomandata con ricevuta di ritorno o altro mezzo equipollente.

4. La segreteria tecnica della Commissione di Conciliazione provvede a convocare presso la propria sede le parti coinvolte nella vertenza, entro dieci giorni dalla data di ricezione della domanda di attivazione proposta dalla parte ricorrente, con lo stesso mezzo.

5. Il tentativo di conciliazione dovrà essere esperito entro 30 giorni dalla data di convocazione da parte della segreteria tecnica della Commissione di Conciliazione salvo proroghe concordate fra le parti.

6. In caso di richiesta del tentativo di conciliazione per una controversia relativa all'applicazione di una sanzione disciplinare, questa verrà sospesa fino alla conclusione della procedura.

7. Dell'esito di ogni vertenza dovrà essere redatto verbale sia nel caso di composizione, anche parziale, sia nel caso di mancato accordo, facendo comunque risultare:

- a) il richiamo al contratto o accordo collettivo che disciplina il rapporto di lavoro al quale si riferisce la vertenza;
- b) la presenza dei rappresentanti sindacali le cui firme risultino essere state depositate presso la Direzione provinciale del Lavoro;
- c) la presenza delle parti o di persona o correttamente rappresentate.

8. I verbali di conciliazione o di mancato accordo, o di mancata comparizione di una delle parti, redatti in cinque copie, dovranno essere sottoscritti dalle parti interessate e dai rappresentanti delle rispettive Associazioni. Copia del verbale sarà inviata, a cura della parte più diligente, all'ufficio della Direzione del lavoro competente per territorio, per gli effetti degli artt. 410 e segg. C.P.C., come modificati dal D.Lgs. 80/98, e successive modifiche ed integrazioni. Le altre copie restano a disposizione delle parti interessate e delle rispettive Associazioni e Organizzazioni sindacali.

9. Nel caso di mancata conciliazione le parti sono tenute a redigere il verbale evidenziando le rispettive ragioni della mancata conciliazione.

10. Le decisioni assunte dalla commissione di conciliazione di cui alla presente normativa non costituiscono interpretazione autentica del presente CCNL, che resta demandata alla Commissione paritetica nazionale di cui al precedente articolo 5.

 la CH SH





Art. 9 - Formazione professionale.

1. Viene stabilita l'adesione ad un Fondo concordato fra le Parti. A tal fine le Aziende provvederanno alla relativa iscrizione mediante le procedure stabilite dall'INPS.
2. I lavoratori parteciperanno ad eventuali corsi di formazione e/o aggiornamento previsti obbligatoriamente da norme di legge, o richiesti dal datore di lavoro per motivi e/o materie inerenti l'attività lavorativa. La partecipazione ai corsi di cui sopra avverrà nell'ambito dell'orario ordinario di lavoro ovvero, in caso di necessità, anche al di fuori dell'orario ordinario, in regime di lavoro straordinario, anche in eccedenza rispetto ai limiti previsti all'art. 30, comma 1.
3. Eventuali spese sostenute per la partecipazione ai corsi di cui al comma precedente saranno a carico del datore di lavoro e da questi rimborsate al lavoratore, qualora sostenute da quest'ultimo, previa autorizzazione. Le spese in questione saranno concordate fra le parti e regolarmente documentate, ritenendosi congrue e pertinenti le spese di sistemazione alberghiera in hotel a 3 stelle e fino ad un massimo di € 50 per il rimborso di due pasti giornalieri.
4. Le spese necessarie per l'iscrizione dei lavoratori in Albi e/o Registri richiesti dalla legge o dal datore di lavoro saranno ugualmente a carico di quest'ultimo.

TITOLO III COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 10 - Assunzione del personale

1. L'assunzione del personale viene effettuata in conformità alle disposizioni di legge.
2. Essa è fatta a tempo indeterminato, salvo le eccezioni previste dalla Leggi vigenti e dal presente CCNL

Art. 11 - Contratti a termine

1. L'assunzione del personale può essere fatta con apposizione di termine, ai sensi del D.Lgs. 06/09/2001, n. 368.
2. In caso di risoluzione anticipata del rapporto a termine da parte del lavoratore, per fattispecie diverse da quelle costituenti giusta causa, il risarcimento del danno a carico del lavoratore stesso è convenzionalmente determinato in 15 giorni della retribuzione che sarebbe spettata fino al termine inizialmente previsto.
3. Le assunzioni a termine saranno consentite, nei termini previsti dalle norme vigenti, ai datori di lavoro che non abbiano licenziato, per riduzione di personale, lavoratori o lavoratrici nei sei mesi precedenti e/o ove non siano in corso ammortizzatori sociali.

Art. 12 - Contratto di assunzione

1. L'assunzione del personale risulterà da atto scritto nel quale saranno specificati:
 - a) la data di assunzione;
 - b) la tipologia contrattuale;
 - c) la posizione organizzativa ed il livello retributivo ai quali il dipendente viene assegnato per mansioni in base all'art.18 del presente contratto;
 - d) la misura della retribuzione;
 - e) la durata dell'eventuale periodo di prova.
 - f) l'eventuale apposizione del termine.

Art. 13 - Affissioni



1. L'agente provvederà ad esporre, in luogo accessibile a tutti, l'orario di lavoro e provvederà a consegnare ad ogni dipendente, sia alla data di assunzione che in occasione di ogni rinnovo contrattuale, copia del C.C.N.L.
2. Le Rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di affiggere nella bacheca aziendale pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.

Art. 14 – Documentazione per l'assunzione

1. All'atto dell'assunzione potranno essere richiesti i seguenti documenti:
 - a. documento d'identità valido;
 - b. certificato generale del casellario giudiziario;
 - c. stato di famiglia;
 - d. titolo di studio conseguito;
 - e. scheda professionale, se rilasciata dall'Agenzia dell'impiego, nonché attestato di disoccupazione per eventuali assunzioni agevolate;
 - f. per i rapporti di apprendistato, dichiarazione circa eventuali precedenti rapporti di lavoro, sia di apprendistato che non;
 - g. documenti e dichiarazioni per l'applicazione delle disposizioni fiscali e previdenziali.
2. I documenti indicati alle lettere b), c), f), e g) potranno essere sostituiti da una autocertificazione da rilasciare nelle forme previste dalla legge.

3. Il personale è altresì tenuto a comunicare per iscritto ed entro 5 giorni lavorativi le variazioni di residenza e/o domicilio.

Art. 15 – Comunicazione delle assunzioni

1. I datori di lavoro provvederanno a comunicare all'Ente bilaterale le assunzioni con apposizione di termine e quelle con rapporto di apprendistato.

Art.16 – Periodo di prova.

1. L'eventuale periodo di prova non può superare i tre mesi di effettivo servizio e non può essere ripetuto. Nell'eventuale periodo di prova è corrisposta la retribuzione normale, con diritto al T.F.R.
2. Durante l'eventuale periodo di prova è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro in qualsiasi momento, senza preavviso.
3. Trascorso il periodo di prova, restano automaticamente confermate le basi dell'inquadramento del personale mantenuto in servizio. Il periodo di prova va computato a tutti gli effetti nella determinazione dell'anzianità di servizio.

TITOLO IV INQUADRAMENTO DEL PERSONALE

Art. 17 - FUNGIBILITA' DELLE MANSIONI

1. Ferme le declaratorie ed i profili delineati al successivo art. 18, e quindi la loro corrispondenza ai rispettivi livelli retributivi, si conviene di assumere il principio della fungibilità delle mansioni, in ragione del quale, eccezion fatta per le specifiche funzioni, responsabilità e mansioni riguardanti i profili di Capo ufficio e Vice capo ufficio, devono intendersi comprese in un'unica Area Professionale di concetto tutte le mansioni comprese nei profili del 3°, 4° e 5° livello, relative alle attività svolte nell'ambito delle agenzie e proprie delle stesse, nonché ogni altra attività ad esse direttamente correlata e funzionale al loro svolgimento.
2. I lavoratori compresi nelle posizioni organizzative 1°, 2° e 3° dell'Area professionale B potranno



pertanto essere adibiti in via promiscua a tutte le mansioni rientranti nella singola posizione organizzativa (esclusi il Capo Ufficio ed il Vice Capo Ufficio).

3. In caso di assegnazione a mansioni proprie di una posizione organizzativa superiore, al lavoratore interessato dovrà essere corrisposto il trattamento economico corrispondente a tale posizione organizzativa superiore, per tutta la durata di svolgimento di dette mansioni.
4. Ove tale assegnazione si protragga per oltre tre mesi, il lavoratore avrà diritto all'attribuzione del livello superiore, corrispondente alla posizione organizzativa superiore. E' fatto salvo quanto previsto al successivo art. 21, comma 4, relativamente alle fattispecie sostitutive ivi elencate.
5. In caso di affidamento, con ordine di servizio scritto, a mansioni inerenti posizioni organizzative inferiori, il criterio della fungibilità delle mansioni sarà operante solo fra posizioni contigue dell'area professionale di concetto e per un periodo non superiore a mesi 3. Resta in ogni caso salva l'esecuzione di attività ricomprese nell'area professionale d'ordine, esclusivamente qualora ciò sia strumentale per le mansioni proprie del livello di appartenenza.
6. Possibili effetti derivanti dalla classificazione sull'organizzazione, sulle professionalità dei lavoratori e sui livelli occupazionali dovranno essere affrontati e risolti non solo con l'individuazione di nuovi profili professionali ma anche attraverso la riconversione del personale con una formazione orientata a favorire la maturazione di coerenti competenze specifiche.

ART. 18 – CLASSIFICAZIONE DEI LAVORATORI

Il personale viene inquadrato come segue:

AREA PROFESSIONALE A – QUADRI

1. Appartengono a quest'area professionale quei lavoratori/trici ai quali l'agente, per l'importanza e l'autonomia delle funzioni e della conseguente responsabilità, delega compiti che comportano autonome decisioni e responsabilità gestionali in merito alla pianificazione, gestione e controllo del personale e delle risorse dell'agenzia
e/o

sovrintendono all'attività di due o più uffici, facenti capo ad una stessa agenzia, a ciascuno dei quali sia preposto un Capo ufficio.

Posizione organizzativa 1^ - 6° livello retributivo

Quadri

Lavoratori che, muniti di procura generale, sono stati forniti di pieni poteri per tutti gli affari che concernono l'attività propria dell'agente.

AREA PROFESSIONALE B – IMPIEGATI DI CONCETTO

2. Appartengono a quest'area professionale i lavoratori/trici che svolgono mansioni che richiedono competenze tecnico professionali rilevanti per i livelli più elevati, nell'ambito di un'autonomia delimitata dalle prassi operative del settore assicurativo ovvero definita da direttive superiori.
3. I lavoratori di cui alla presente area professionale sono tenuti a verificare la correttezza del risultato delle operazioni svolte e delle procedure adottate, anche dal personale da essi eventualmente gerarchicamente dipendente.
4. Nei livelli retributivi più alti in quest'area professionale sono inseriti lavoratori la cui attività si svolge nell'ambito di procedure non rigidamente definite, sulle quali possono intervenire allo scopo di migliorare il processo produttivo ed ottimizzare i relativi risultati.
5. Alcuni profili professionali, in particolare, pianificano l'organizzazione del processo lavorativo del proprio ufficio e coordinano e/o controllano un gruppo di risorse.

6. Nell'ambito della presente area professionale sono previste tre posizioni organizzative.

Posizione organizzativa 3^ - 5° livello retributivo

Declaratoria – appartengono a questa posizione organizzativa:

Lavoratori/trici che siano preposti in via continuativa, quali responsabili del coordinamento, pianificazione e controllo, nell'ambito dell'Agenzia e/o di sedi secondarie ed uffici distaccati, di un gruppo o di una unità operativa di lavoratori, parte dei quali svolgono mansioni per cui è previsto l'inquadramento nell'area professionale B

e/o

lavoratori/trici che in autonomia ed in via continuativa svolgono compiti per i quali è richiesta una elevata competenza tecnico/commerciale, una capacità d'uso intensivo e di alto livello degli strumenti informatici e/o sviluppano studi e progetti relativi a problemi complessi.

Profili:

Capi Ufficio o capi di altre unità comunque denominate identificati dalla prima parte della declaratoria.

Specialisti commerciali. Elaborano i piani commerciali tramite analisi di mercato effettivo e potenziale e sulla concorrenza. Sistematizzano piani di intervento, iniziative commerciali e piani incentivanti utili a sviluppare le vendite.

Specialisti di amministrazione e bilancio. Con approfondita conoscenza delle normative fiscali elaborano il bilancio preventivo e consuntivo dell'Agenzia gestendone le problematiche, ivi compresi gli adempimenti fiscali; collaborano direttamente con i consulenti fiscali e, con approfondita conoscenza delle normative di contabilità e di quelle bancarie, amministrano i flussi finanziari dell'intera Agenzia, decidendo la destinazione delle risorse finanziarie sulle varie voci di spesa e/o di ricavo.

Posizione organizzativa 2^ - 4° livello retributivo

Declaratoria – appartengono a questa posizione organizzativa:

Lavoratori/trici che siano preposti in via continuativa o con specifico ordine di servizio scritto quali responsabili di attività di coordinamento e di controllo di un gruppo di unità operative di collaboratori e/o soggetti, parte dei quali svolgono mansioni per cui è previsto l'inquadramento nelle posizioni organizzative 1^ o 2^, o che siano preposti a coadiuvare in via permanente il Capo Ufficio nei suoi compiti.

e/o

lavoratori/trici che autonomamente e in via continuativa, avendo acquisito una specifica competenza e una capacità d'uso regolare di strumenti informatici, svolgono compiti di particolare contenuto tecnico, specialistico e/o forniscono assistenza e consulenza per i problemi complessi, anche all'esterno dell'Agenzia.

Profili:

Vice Capi Ufficio, coordinatori di unità comunque denominate, identificati dalla 1° parte della declaratoria;

Specialisti di vendita. Effettuano l'analisi della situazione assicurativa della clientela, predisponendo le soluzioni più adeguate, sulla base dei verificati bisogni assicurativi.

Assuntori di prodotti speciali e non standardizzati. Sulla base della documentazione ricevuta o

raccolta direttamente, elaborano progetti di polizza di particolare complessità relativi a bisogni specifici, non riconducibili a standard prefissati, che comportano una competenza esclusiva, un'approfondita conoscenza del cliente, dei prodotti (sul piano tecnico, legislativo) attinenti il ramo vita e/o il ramo danni, che richiedono capacità di relazione, d'integrazione e negoziazione con i tecnici preposti dalla Direzione Generale. Predispongono inoltre la documentazione necessaria in caso di partecipazione a gare.

Analisti, analisti-programmatori. Sviluppano e gestiscono progetti di automazione. Intervistano gli utenti, disegnano gli archivi, definiscono i flussi ed i programmi necessari. Verificano l'impatto sul sistema delle procedure rateizzate. Assicurano la manutenzione di quelli esistenti. Forniscono inoltre la necessaria assistenza e formazione agli utenti.

Responsabili del servizio amministrazione, contabilità e/o cassa. Gestiscono l'amministrazione, la contabilità e/o la cassa dell'agenzia.

Assistenti per i sinistri. Con poteri di iniziativa per la gestione dei sinistri di tutti i rami, forniscono assistenza alla clientela durante le fasi della trattazione dei danni ed in particolare, su specifico incarico dell'agente, interagiscono con la strutture liquidative delle imprese in merito alla risarcibilità del sinistro, e, se necessario, fino alla sua definizione.

Posizione organizzativa 1^ - 3° livello retributivo

Declaratoria - Appartengono a questa posizione organizzativa lavoratori/trici che svolgono in via continuativa attività impiegate operativamente autonome nei limiti delle direttive di carattere generale, anche all'esterno dell'Agenzia.

Profili:

Addetti al front-office. Accolgono la clientela, curano l'incasso dei premi, mettono in atto processi commerciali volti a perfezionare nuovi contratti, avvalendosi di strumenti e canali tecnologici.

Assuntori di prodotti auto ed altri standardizzati, che non rientrano del profilo di cui al 4° livello. In particolare per prodotti standardizzati si intendono quei prodotti assicurativi ai quali accedono garanzie o clausole predeterminate che vengono rimesse alla libera scelta dell'assicurato e non sono modificabili dal soggetto incaricato della distribuzione.

Addetti al servizio amministrativo, di contabilità e/o di cassa, che operano alle dirette dipendenze del responsabile del relativo servizio.

Operatori per i sinistri, che effettuano la ricezione delle denunce di sinistro, l'apertura e le operazioni amministrative ad esse connesse.

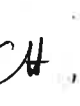
Note a verbale. Al personale di cassa non può essere attribuita alcuna responsabilità per maneggio denaro, non avendo specifica indennità.

AREA PROFESSIONALE C - IMPIEGATI D'ORDINE

Declaratoria - Appartengono a quest'area professionale lavoratori/trici che svolgono attività esecutive e d'ordine, ausiliarie al funzionamento degli uffici, per abilitarsi alle quali occorrono semplici ma specifiche conoscenze professionali e/o che svolgono attività manuali semplici.

Posizione organizzativa 2^ - 2° livello retributivo

Profili - A titolo esemplificativo, fra le attività riconducibili al presente livello retributivo rientrano gli archivisti, i centralinisti, gli addetti alla posta, i dattilografi anche con uso di videoscrittura, gli esattori, intendendosi per tali quei lavoratori che si occupano della mera riscossione all'esterno dell'Agenzia, senza alcuna trattazione di affari.



Posizione organizzativa 1^ - 1° livello retributivo

Profili – A titolo esemplificativo rientra in questo livello retributivo il personale ausiliario, e cioè i commessi, gli autisti, i fattorini ed il personale di fatica (addetto alle pulizie).

Quadro sinottico dell'inquadramento

AREA PROFESSIONALE	PROFILI PROFESSIONALI	P.O. -LIV. RETRIBUTIVO
A QUADRI	- Quadri	1 / 6
B IMPIEGATI	- Capi Ufficio - Specialisti commerciali - Specialisti di amministrazione e di bilancio	3 / 5
DI	- Vice Capi ufficio - Specialisti di vendita - Assuntori di prodotti speciali e non standardizzati - Analisti, analisti programmatori - Responsabili del servizio amministrazione, contabilità e/o cassa - Assistenti per i sinistri	2 / 4
CONCETTO	- Addetti al front-office - Assuntori di prodotti auto ed altri standardizzati, danni e vita - Addetti al servizio amministrativo, di contabilità e/o di cassa - Operatori per i sinistri	1 / 3
C IMPIEGATI	- Addetti all'archivio - Centralinisti - Addetti alla posta - Dattilografi anche con uso di Videoscrittura - Esattori	2 / 2
D'ORDINE	- Commessi - Autisti - Fattorini - Personale di fatica (addetto alle pulizie)	1 / 1

Parametri retributivi. Ai livelli retributivi indicati corrispondono i seguenti parametri stipendiali: 1° 100; 2° 102.5; 3° 110; 4° 120; 5° 130; 6° 150.

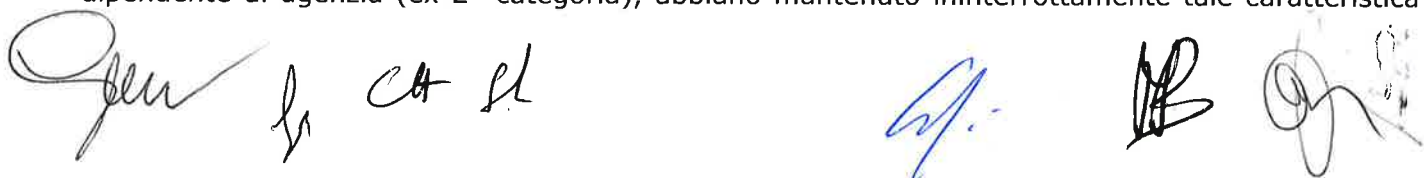
Qualora insorgano contrasti applicativi sull'attribuzione dell'inquadramento nonché per eventuali problemi interpretativi dell'articolo 18 le parti demanderanno la questione alla C.P.N.

Note a verbale:

Dalla data di stipula del presente CCNL sono abrogati gli artt. 17 bis e 17 ter del CCNL 4/2/2011.

L'impiegato qualificato, non apprendista, unico dipendente dell'agenzia, viene inquadrato almeno al liv. retr. 3°.

E' fatto salvo il diritto al trattamento retributivo del 4° livello per quei lavoratori il cui rapporto di lavoro si sia instaurato prima del 30/06/2006 e che, essendo stati inquadrati al 3° livello come unico dipendente di agenzia (ex-2° categoria), abbiano mantenuto ininterrottamente tale caratteristica di



unico dipendente fino alla data di sottoscrizione del presente CCNL.

I lavoratori il cui rapporto di lavoro si sia instaurato nel periodo intercorrente dall'1/07/2006 al 30/6/2010 e che, essendo stati inquadrati al 3° livello come unico dipendente di agenzia (ex-2° categoria), abbiano mantenuto ininterrottamente tale caratteristica di unico dipendente fino alla data di sottoscrizione del presente CCNL, percepiranno il 50% della differenza di trattamento retributivo fra il 3° ed il 4° livello.

I trattamenti retributivi di cui ai 2 precedenti commi comprenderanno le differenze di stipendio tabellare di biennio (stipendio + scatti di anzianità) e saranno corrisposti a titolo di "assegno ad personam" riassorbibile in caso di passaggio a livelli superiori al 3°.

Essendo stato abrogato l'art. 18 CCNL 5 luglio 2007, relativo al Titolo di studio, sono fatte salve le aspettative dei lavoratori che conseguano entro l'anno 2014 il diploma di scuola media superiore o il diploma di laurea, al termine di corsi di studio comunque attinenti alle materie giuridico-statistico-economiche. Tali lavoratori saranno inseriti, rispettivamente, almeno al 3° e al 4° livello retributivo.

Art. 19 – Passaggi di categoria

1. In occasione di passaggi di categoria il lavoratore conserverà l'anzianità tabellare della categoria di provenienza e l'anzianità di biennio agli effetti della maturazione dello scatto successivo.

Art. 20 – Preferenze per la mobilità interna

1. L'agenzia nell'affidare mansioni di maggiore responsabilità o per il conferimento delle nomine a gradi od incarichi superiori, esaminerà l'opportunità di favorire il personale in servizio.

2. L'avvenuta frequenza con esito positivo di corsi di formazione in materie assicurative costituirà criterio di preferenza in caso di mobilità interna di personale.

3. A tal fine le agenzie potranno utilizzare i progetti formativi di cui all'art. 4 , comma 2, lett. c) e d).

Art. 21 – Cambiamento di mansioni

1. Il lavoratore può essere assegnato temporaneamente, in relazione alle esigenze agenziali, a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria purché non comportino peggioramento economico o menomazione morale né mutamento sostanziale della sua posizione.

2. Quando il lavoratore è chiamato a sostituire, salvo che per ferie, altro lavoratore avente grado o categoria superiore, ha diritto ai relativi maggiori emolumenti per tutto il periodo della sostituzione.

3. Quando il periodo della sostituzione superi i tre mesi, il lavoratore ha diritto al conferimento del grado relativo e al passaggio alla categoria superiore con effetto dal giorno di inizio della sostituzione.

4. Nei casi di sostituzione per richiamo alle armi, malattia, infortunio, gravidanza, puerperio ed aspettativa, il conferimento del grado relativo e il passaggio alla categoria superiore avranno luogo con effetto dal giorno di inizio della sostituzione quando l'assenza superi un anno.

5. Il conferimento del grado o della categoria superiore non infirma il diritto del lavoratore assente a essere reintegrato nel grado o categoria al suo rientro.

Art. 21 bis – Assicurazione responsabilità civile.

1. Il datore di lavoro provvederà, nell'ambito delle norme regolamentari emanate dall'IVASS, ad assicurare tutti i lavoratori propri dipendenti contro il rischio della responsabilità civile verso terzi.

TITOLO V CONTRATTI ATIPICI



Art. 22 – Apprendistato Professionalizzante

Le assunzioni con contratto di apprendistato, di cui alla Legge 19 gennaio 1955, n.25, al D.Lgs. 276/03 e successive modifiche ed integrazioni, sono regolamentate come da Allegato n. 1 del presente contratto.

Art. 23 – Contratto a tempo parziale

1. Le assunzioni con contratto a tempo parziale, di cui al D.Lgs. 276/03 e successive modifiche ed integrazioni, nonché la trasformazioni da o in contratto a tempo parziale, sono regolamentate come da Allegato n. 2 del presente contratto.

Art. 24 – Contratti di fornitura di lavoro temporaneo (somministrazione)

1. Ai sensi dell'art. 1, comma 2, della legge 24 giugno 1997, n. 196, il contratto di fornitura di lavoro temporaneo può essere concluso nei casi di possibile ricorso al contratto a termine previsti dal precedente art. 11, nonché nei casi di temporanea utilizzazione in qualifiche e/o mansioni non previste dai normali assetti organizzativi aziendali, nell'ambito delle attività di cui alla sfera di applicazione del presente CCNL.

2. La durata dei contratti di cui trattasi, stipulati per sostituire lavoratori assenti, potrà comprendere i periodi di affiancamento necessari per il passaggio di consegne.

3. Si applicano gli artt. da 20 a 28 del D.Lgs. 276/2003, con esclusione del comma 3 dell'art.20.

Art. 25 – Altre tipologie di contratti atipici

1. Con riferimento alle tipologie contrattuali previste dal D.Lgs. 276/2003, si intendono disciplinate nel presente CCNL tutte le materie per le quali il suddetto D.Lgs. prevede l'accordo collettivo.

2. Le Parti ritengono che, allo stato, non ricorrano nella categoria le condizioni per l'applicazione del lavoro ripartito e del lavoro a chiamata.

3. Nel caso alcuna delle Parti ravvisasse l'opportunità di ulteriori accordi, come anche nel caso di modifiche legislative intervenute, le Parti stesse si incontreranno per procedere di conseguenza.

TITOLO VI DISCIPLINA DEL SERVIZIO

Art. 26 – Obblighi dei lavoratori

1. Il personale ha il dovere di rispettare l'orario e di dare all'agenzia una collaborazione attiva secondo le direttive dei suoi organi responsabili.

2. Gli è fatto obbligo di conservare il segreto d'ufficio e di non svolgere attività in concorrenza con gli interessi dell'agenzia.

3. Fermo quanto previsto al punto precedente è possibile svolgere lavoro part-time come previsto al testo allegato al presente CCNL.

Art. 27 – Procedure e provvedimenti disciplinari

1. I provvedimenti disciplinari sono:

- a. il rimprovero verbale;
- b. il biasimo scritto;
- c. la multa in misura non superiore a 4 ore di retribuzione;
- d. la sospensione dal servizio e dallo stipendio fino ad un massimo di giorni 10.



2. A norma dell'art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300, il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare senza aver preventivamente contestato l'addebito al lavoratore, assegnandogli un termine, non inferiore a 15 giorni lavorativi, per presentare le sue controdeduzioni.

3. I provvedimenti disciplinari di cui ai punti a) e b) saranno applicati, per le mancanze lievi, in ordine successivo a seconda del tipo di infrazione e dell'eventuale recidiva; i provvedimenti disciplinari di cui ai punti c) e d) saranno applicati in relazione alla gravità o recidività dell'infrazione. La comunicazione dei provvedimenti disciplinari irrogati dovrà essere effettuata con lettera RAR, da inviare entro 30 giorni di calendario dalla scadenza del termine di cui al comma precedente.

4. Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di essa può essere applicata e alle procedure di contestazione della stessa devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luoghi accessibili a tutti. Esse devono applicare quanto in materia è stabilito dal presente contratto collettivo.

5. Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

6. Ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'ufficio del lavoro.

7. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.

8. Qualora il datore di lavoro non provveda, entro 10 giorni dall'invito rivoltagli dall'Ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto.

9. Se il datore di lavoro e/o il lavoratore adiscono l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

10. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

Art. 28 – Procedimenti penali

1. Il lavoratore sottoposto a procedimento penale, che non sia in grado di prestare servizio e nei confronti del quale non vi sia stato scioglimento del rapporto di lavoro, è considerato in aspettativa ai sensi dell'articolo 47, per un periodo comunque non superiore ai due anni.

TITOLO VII ORARIO DI LAVORO

Art. 29 – Orario di lavoro

1. L'orario di lavoro è fissato in 37 ore e 30 minuti settimanali per tutto il personale.

2. Le ore di lavoro settimanali sono distribuite in 5 giorni, dal lunedì al venerdì.

3. La misura delle ore giornaliere non potrà superare il numero di 8 ore su due turni di cui uno antimeridiano ed uno pomeridiano con chiusura delle agenzie e termine dell'attività lavorativa non oltre le ore 19 fatte salve le situazioni in atto che prevedano chiusura anteriore al detto orario, ovvero diverse pattuizioni derivanti da Accordi territoriali.

VB f ca sl

gju

g

4. A norma della Legge 8 ottobre 2010, n. 170, ai genitori di minori che presentano disturbi specifici di apprendimento in ambito scolastico (D.S.A.) e disturbo pervasivo dello sviluppo (D.S.P.), potranno essere assegnati turni di lavoro con le caratteristiche indicate al successivo comma 5, lett. a). La relativa circostanza dovrà essere comprovata da apposita documentazione. In ogni caso il beneficio potrà essere concesso ad uno solo dei genitori.
5. Su richiesta di almeno una delle Associazioni datoriali o delle OO.SS. dei lavoratori, firmatarie del presente CCNL, potranno essere raggiunte intese/accordi territoriali, a valere anche per una singola agenzia, in merito a:
- a) Flessibilità dell'orario di lavoro giornaliero, sia in entrata che in uscita;
 - b) Eventuale apertura nel turno antimeridiano del sabato, con termine alle ore 13.
 - c) Un orario di chiusura e termine dell'attività lavorativa diverso da quello indicato al comma 3;
 - d) Una diversa distribuzione dell'orario di lavoro nell'arco settimanale, in particolari situazioni organizzative, ad esempio: località stagionali, piccoli centri con mercato il sabato, e simili;
 - e) Flessibilità a livello annuale (maggiori orari lavorativi settimanali in alcuni periodi dell'anno, a fronte di corrispondenti periodi con minori orari lavorativi, località stagionali e simili);
 - f) Orario giornaliero continuato dell'agenzia, ferma restando l'applicazione della vigente normativa in materia di intervallo per il pranzo;
 - g) Modalità per l'applicazione della prestazione sostitutiva di mensa, diverse da quelle previste al successivo comma 10, compreso il valore della prestazione sostitutiva della mensa;
 - h) Modalità di organizzazione e fruizione dei corsi di aggiornamento previsti dalla normativa vigente per l'iscrizione al RUI-ISVAP ovvero di altri corsi formativi resi necessari da disposizioni di legge o amministrative, cui si applicano le disposizioni dell'art. 9 del presente CCNL.
6. Le suddette intese/accordi territoriali dovranno essere sottoscritte da almeno una delle Associazioni datoriali firmataria del presente contratto e dalle OO.SS. territoriali firmatarie del presente contratto.
7. A seguito di intese sui precedenti punti b), c), d), e) e/o f) potranno essere convenute riduzioni di orario, su base annua, per un massimo di 26 ore.
8. Qualora localmente non sia stato possibile raggiungere l'accordo sui punti b), c), d), e) e/o f) le parti sono impegnate a demandare, anche non congiuntamente, la vertenza a livello nazionale, interessando le Parti Sociali firmatarie.
9. Sono fatte salve eventuali intese già raggiunte a livello territoriale e/o aziendale.
10. Qualora l'intervallo fra i due turni sia di durata tale da non consentire il rientro del lavoratore al proprio domicilio per la consumazione del pasto, verrà erogata al lavoratore, per i giorni di effettiva presenza, una prestazione sostitutiva della mensa. La natura ed il valore di tale prestazione sostitutiva saranno oggetto di specifico protocollo fra le Parti. Ai soli fini contrattuali, e per la concreta applicazione del presente articolo, viene concordemente definita la durata di cui sopra nelle seguenti misure, riferite convenzionalmente alla dislocazione della sede di lavoro del lavoratore:
- per i comuni con numero di abitanti inferiore a 200.000, fino ad ore 1,45' (comprese);
 - per i comuni con numero di abitanti superiore a tale numero, fino ad ore 2 (comprese).
- Agli effetti della rilevazione della durata di cui sopra si farà riferimento alla situazione in atto nella singola agenzia alla data del 12/4/2007 (data di sottoscrizione del verbale presso il Ministero del lavoro); allo stesso fine, saranno considerate utili anche eventuali variazioni di orario, intervenute successivamente a tale data, purché dovute a oggettive comprovate ragioni organizzative. Viene demandato all'Ente bilaterale il monitoraggio del fenomeno.
11. Diverse modalità per l'applicazione della suddetta prestazione sostitutiva di mensa potranno essere concordate a livello territoriale, come previsto al comma 5 del presente articolo.

Art. 30 - Lavoro straordinario



1. Il lavoro prestato in eccedenza all'orario contrattuale fissato è considerato lavoro straordinario con il limite massimo di 90 ore annue per ciascun dipendente.
2. Il lavoro straordinario sarà prestato in base alle disposizioni impartite di volta in volta dall'agenzia e sarà annotato su apposito registro con la firma dell'interessato e controfirma di un incaricato dell'agenzia.
3. 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 un dodicesimo della retribuzione annua per il divisore fisso di 158,59.
4. La retribuzione oraria determinata come sopra sarà maggiorata delle seguenti percentuali:
 - 25% per lavoro straordinario diurno feriale;
 - 50% per lavoro straordinario domenicale, festivo e/o di giornata non lavorativa -sabato-semifestivo e notturno (si intende per notturno il lavoro effettuato dopo le ore 21 e fino alle ore 6).
5. Il lavoro straordinario compiuto di domenica od in altra giornata festiva dà diritto a chi lo compie, oltre alla corresponsione della maggiorazione con i criteri di cui sopra, a usufruire del riposo compensativo in altra giornata della settimana.
6. Se tali prestazioni sono limitate alle ore antimeridiane, il riposo compensativo avrà luogo normalmente nelle ore antimeridiane del giorno successivo.
7. Il pagamento del lavoro straordinario deve essere effettuato non oltre i primi cinque giorni del mese successivo.
8. Il personale con grado di capo ufficio, vice capo ufficio, agli effetti dell'applicazione del presente articolo, è parificato al restante personale.

TITOLO VIII FESTIVITA'

Art. 31 - Festività

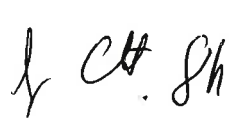
1. Sono considerate festività, oltre le domeniche, i seguenti giorni:

Capodanno (1° gennaio);
Epifania del Signore (6 gennaio);
Giorno dell'angelo (lunedì dopo Pasqua);
Anniversario della Liberazione (25 aprile);
Festa del lavoro (1° maggio);
Festa della Repubblica (2 giugno)
Assunzione di M.V. (15 agosto)
Giorno successivo all'Assunzione (16 agosto);
Ognissanti (1° novembre);
Immacolata Concezione (8 dicembre);
Natale (25 dicembre);
S. Stefano (26 dicembre);
Giorno del Santo Patrono della città.

2. Sono considerati semifestivi i seguenti giorni:

Venerdì Santo;
Vigilia dell'Assunzione di M.V. (14 agosto);
Commemorazione dei defunti (2 novembre);
Vigilia di Natale (24 dicembre);
Ultimo giorno dell'anno (31 dicembre).

3. Nelle giornate semifestive, fermo restando l'orario stabilito, il lavoro sarà limitato al solo turno





antimeridiano e avrà termine alle ore 12. Nel caso di orari di lavoro distribuiti in modo non omogeneo fra turno di mattina e pomeridiano, il lavoratore avrà diritto di prestare solo metà del proprio orario contrattuale giornaliero, effettuando i necessari conguagli nell'ambito della settimana (ad es.: lavoratore con orario di solo 4 ore la mattina: la prestazione lavorativa sarà limitata a 2 ore; lavoratore con orario di solo 4 ore il pomeriggio: la prestazione lavorativa di 2 ore non avrà luogo nel giorno in questione ma ridistribuita in altro giorno della settimana, da concordare).

4. Le seguenti festività sopprese con la Legge n.54 del 5 marzo 1977 e successive modifiche: San Giuseppe, l'Ascensione, Corpus Domini, Santi Pietro e Paolo vengono invece regolate nel seguente modo: 4 giornate di riposo o pagamento delle stesse su libera scelta del dipendente che per i giorni ex festivi abbia percepito la retribuzione spettante. Le 4 giornate di riposo compensativo possono essere frazionate e fruite a periodi non inferiori ad 1 ora.

5. La festività del 4 novembre non dà luogo al riposo compensativo ma è da retribuire.

6. Nel fissare le giornate di riposo compensativo sarà tenuto conto da parte dell'agente delle richieste del lavoratore compatibilmente con le esigenze di servizio.

7. Nel caso di pagamento dei giorni ex festivi si divide la retribuzione annuale per 250 per ogni giornata.

8. Le festività elencate nel presente articolo se cadenti di domenica vengono retribuite con il conteggio sopra indicato, se cadenti di sabato non danno luogo a retribuzione mensile aggiuntiva, né ad ulteriori giornate di ferie sostitutive, fatte salve le condizioni di miglior favore presenti nelle agenzie.

Nota a verbale.

In sostituzione della festività del Santo Patrono della città sono considerati giorni festivi i seguenti :

- per il comune di Venezia il 21 novembre;
- per il comune di Roma il 29 giugno;
- per il comune di Prato il 8 settembre.

Per la sola piazza di Roma il giorno 29 giugno, SS. Pietro e Paolo, resta festivo in quanto S. Patrono della città.

TITOLO IX RETRIBUZIONE

Art. 32 – Composizione e modalità di corresponsione della retribuzione

1. La retribuzione è costituita dallo stipendio iniziale tabellare, dagli scatti periodici di anzianità, dalle condizioni di miglior favore, in esse compresi gli aumenti di merito nonché da tutte le altre voci di carattere continuativo e di ammontare determinato ricorrenti mensilmente.

2. I valori dello stipendio iniziale tabellare, suddivisi nelle varie tranches applicative, sono indicati alla tabella A, allegata in calce al presente testo contrattuale, di cui costituisce parte integrante.

3. La retribuzione si intende stabilita per ammontare annuo e la sua corresponsione avverrà per mezzo di 14 quote.

4. Essa sarà corrisposta come segue:

- 12 mensilità solari entro l'ultimo giorno lavorativo di ciascun mese;
- la quattordicesima mensilità di importo uguale alle altre 12 mensilità, entro il 15 giugno;
- la tredicesima mensilità sarà pari all'importo di una mensilità normale e sarà corrisposta entro il 15 dicembre.

Tali due quote (13a e 14a mensilità) si intendono corrisposte per anno solare di competenza: 1° gennaio/31 dicembre.



5. Sono fatte salve le condizioni più favorevoli in atto per il personale in servizio alla data di entrata in vigore del presente contratto.
6. La prestazione sostitutiva della mensa (art. 29) e l'indennità forfettaria di missione (art. 58) non hanno valore retributivo: esse quindi non entrano a far parte del calcolo per il T.F.R., non sono soggette a scatti di anzianità, non entrano nel calcolo delle indennità sostitutive di ferie e/o festività, non entrano a far parte del valore retributivo della 14a e della 13a mensilità e vengono godute, ricorrendone le relative condizioni, solo per i giorni lavorativi di effettiva presenza.

Nota a verbale.

1. Le OO.SS chiedono che il pagamento delle retribuzioni sia effettuato, di norma, tramite bonifico bancario, assegno circolare o assegno di conto corrente.

Art. 33 – Scatti di anzianità

1. Gli scatti periodici di anzianità sono corrisposti a partire dal 1° mese di assunzione, se la stessa è stata effettuata nel periodo tra il 1° ed il 15 del mese; dal 1° del mese successivo a quello nel quale è avvenuta l'assunzione, se la stessa è stata effettuata nel periodo compreso fra il 16 e il termine del mese.
2. A far data dal 1/1/2005, gli scatti saranno commisurati al 2,12% dello stipendio tabellare iniziale in vigore alle varie scadenze.
3. Resta salva l'eccezione prevista all'art. 35, comma 4, relativamente all'aumento di riparametrazione.
4. Limitatamente ai dipendenti assunti dopo il 15/7/1998, gli scatti di anzianità effettiva sono limitati ad un numero massimo di 15, fatte salve le situazioni di miglior favore, in atto alla data di entrata in vigore del presente CCNL, sulla base delle quali siano già stati effettivamente corrisposti scatti di anzianità in numero superiore a 15.
5. Gli scatti di anzianità sono biennali.

Art. 34 – Premio di anzianità

1. Al lavoratore che abbia prestato 15 anni di ininterrotto servizio alle dipendenze della stessa agenzia, sarà corrisposto un premio di anzianità pari ad un dodicesimo della retribuzione annua come determinata dall'art. 32.
2. Un ulteriore premio sarà corrisposto nella misura di due dodicesimi della retribuzione, come sopra indicata, al lavoratore che abbia prestato 25 anni di ininterrotto servizio alle dipendenze della stessa agenzia.
3. Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro per morte del dipendente intervenuta tra il 10° ed il 15° anno di servizio effettivo prestato presso la medesima agenzia e in ogni caso di cessazione del rapporto (ad esclusione del licenziamento in tronco o della risoluzione per iniziativa del lavoratore) avvenuta tra il 20° e il 25° anno di servizio effettivo prestato presso la medesima agenzia, il premio di anzianità di cui al comma precedente sarà corrisposto in misura proporzionale.

Art. 35 – Riparametrazione

1. Dall'1/1/2012 gli importi corrisposti a titolo di aumenti di riparametrazione a norma dell'art. 35 CCNL 2011 sono conglobati nelle tabelle stipendiali e rientrano pertanto nella base di calcolo degli scatti di anzianità.

PREMIO AZIENDALE DI PRODUTTIVITA'

Art. 36 - Premio aziendale di produttività individuale.

1. E' istituito il Premio aziendale di produttività individuale che costituisce ad ogni effetto la contrattazione di secondo livello.
2. Il Premio aziendale di produttività individuale è correlato al raggiungimento di incrementi di produttività delle singole agenzie, i cui parametri di riferimento, nonché gli indicatori assunti per la determinazione della relativa erogazione, sono determinati in modo univoco dal presente articolo, a valere per tutte le agenzie.
3. Il riferimento per la misurazione dell'incremento di produttività individuale è identificato nelle provvigioni annue lorde percepite dall'agenzia - verificate per cassa - compresi rappels e/o sistemi premianti comunque denominati.
4. La condizione per la corresponsione del premio si verifica quando i valori di incremento di produttività individuale, aggiuntivo rispetto al tasso di inflazione reale, misurato con la stessa metodologia utilizzata per determinare gli aumenti contrattuali, sono i seguenti:

		+ 2 punti	+ 4 punti	+ 6 punti
A/ p.o. 1° liv.retr. 6	€	240	306	382,50
B/ p.o. 3° liv.retr. 5	€	208	265,20	331,50
B/ p.o. 2° liv.retr. 4	€	192	244,80	306,00
B/ p.o. 1° liv.retr. 3	€	176	224,40	280,50
C/ p.o. 2° liv.retr. 2	€	164	209,10	261,38
C/ p.o. 1° liv.retr. 1	€	160	204	255,00

5. Al verificarsi della condizione sopra indicata verranno corrisposti gli importi indicati, determinati in misura fissa una tantum, salvo quanto specificato al paragrafo successivo.
6. I suddetti importi sono esclusi da ogni ricalcolo e/o incidenza sui singoli istituti contrattuali, e non saranno utili per la determinazione del T.F.R. Gli stessi saranno corrisposti pro-quota ai lavoratori assunti nel corso dell'anno di riferimento, con calcolo per /12; saranno altresì corrisposti in misura proporzionalmente ridotta ai lavoratori a tempo parziale ed agli apprendisti.
7. Qualora la condizione per la corresponsione del premio, nel suo massimo valore, si sia verificata, l'Agente non avrà alcun obbligo di esibizione documentale; in caso contrario, se cioè la condizione non si sia verificata, ovvero si sia verificata nelle misure intermedie (+2 punti, +4 punti), l'Agente dovrà provvedere a tale esibizione entro il termine di cui al successivo comma. In caso di mancata esibizione, il premio verrà comunque corrisposto nel suo massimo valore.
8. La corresponsione avrà luogo unitamente alla busta paga del mese di giugno dell'anno successivo a quello di osservazione.
9. Le erogazioni di cui al presente articolo, in considerazione della loro natura contrattuale di 2° livello nonché dell'incertezza della loro corresponsione, sono escluse dalla retribuzione imponibile di cui all'art. 12 -3° comma - della legge 30/4/1969, n. 153, e successive modificazioni, nonché dalla retribuzione pensionabile di cui all'ultimo comma di detto articolo, così come previsto dall'art. 2 del D.L. 25/3/1997, n. 67, convertito in Legge 23/5/1997, n.135.
10. Le singole Agenzie comunicheranno alle rispettive Associazioni sindacali firmatarie del CCNL entro il mese di settembre di ogni anno, i risultati applicativi della disciplina contenuta nel presente articolo.
11. Diverse modalità di determinazione del premio di cui al presente articolo potranno essere oggetto



di accordi di II livello, da porre in essere esclusivamente nelle aziende con più di 15 dipendenti.

TITOLO XI ANZIANITÀ' ED AVANZAMENTI

Art. 37 - Anzianità di servizio

1. L'anzianità effettiva decorre dalla data di assunzione in servizio, salvo patti più favorevoli.
2. I periodi di malattia, infortunio sul lavoro, maternità, congedi parentali retribuiti e congedo matrimoniale, vanno computati a tutti gli effetti come anzianità di servizio.

Art. 38 - Anzianità convenzionali

1. Al personale di cittadinanza italiana saranno riconosciute, ai soli effetti del trattamento economico tabellare, le seguenti anzianità convenzionali:
 - un anno ai decorati di medaglia e/o croce al valore militare e/o promossi per merito di guerra;
 - un anno ai mutilati e/o invalidi di guerra, ai mutilati e/o invalidi civili, ai mutilati e/o invalidi per cause di servizio;
 - il 50% del periodo di servizio militare prestato quali combattenti in reparto mobilitato in zona di operazioni in campagna di guerra riconosciute dallo Stato;
 - il 50% del periodo di prigionia ai combattenti fatti prigionieri mentre prestavano servizio in reparti mobilitati in zona di operazione e una eguale anzianità per il periodo di prigionia agli altri combattenti.
2. Al personale che abbia diritto ad anzianità convenzionali per un periodo inferiore ai sei mesi sarà riconosciuto un semestre di anzianità.

Note a verbale.

1. Agli effetti del riconoscimento dell'anzianità convenzionale di cui al presente articolo, il periodo di prigionia si considera cessato alla data del rimpatrio.
2. Le norme del presente articolo si applicano anche ai combattenti della Resistenza.

TITOLO XII FERIE

Art. 39 - Maturazione e godimento delle ferie

1. Nel corso di ogni anno civile (1 gennaio/31 dicembre) il lavoratore ha diritto ad un periodo di ferie retribuito della seguente durata:
 - a) giorni 20 lavorativi in ciascuno dei 5 anni civili successivi all'assunzione;
 - b) giorni 26 lavorativi in ciascuno degli anni civili successivi.
2. Non sono computabili come giorni di ferie le domeniche, i sabati e le giornate interamente festive infrasettimanali di cui al precedente art. 31, rimanendo computate come mezza giornata di ferie le giornate semifestive indicate allo stesso art. 31;
3. Tale determinazione è riferita ad una prestazione del lavoratore su 5 giorni settimanali. Qualora la prestazione fosse distribuita in un diverso numero di giorni settimanali, si adatterà la disciplina a tale fattispecie.
4. Nell'anno di assunzione spetterà al lavoratore un periodo di ferie pari ad un dodicesimo di quello di pertinenza di cui al punto a) per ogni mese di servizio, computandosi come mese intero la frazione pari o superiore a 15 giorni.

B q ct sl

[Signature]

[Signature]

5. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il lavoratore avrà diritto ad un periodo di ferie corrispondente a tanti dodicesimi del periodo che gli sarebbe spettato per l'anno, quanti saranno stati i mesi di servizio prestati nell'anno stesso, oppure alla corrispondente indennità sostitutiva, qualora egli non possa usufruire delle ferie stesse.

6. I giorni lavorativi di ferie godute verranno computati con arrotondamento per eccesso o per difetto, a seconda che la frazione di giorno sia rispettivamente superiore od inferiore a mezza giornata.

7. Il godimento delle ferie deve avvenire:

- a) per almeno 2 settimane (10 giorni lavorativi) consecutive nel corso dell'anno di maturazione;
- b) per un periodo di ulteriori 2 settimane (10 giorni lavorativi) possibilmente entro lo stesso anno di maturazione, e comunque entro il termine massimo di diciotto mesi dalla fine dell'anno in cui sono maturate;
- c) il restante periodo (6 giorni lavorativi di cui alla lettera b) del 1° comma) sarà preferibilmente fruito, anche oltre il termine di cui alla precedente lettera b) ovvero potrà essere sostituito dalla relativa indennità.

8. Per l'anno di assunzione gli scaglioni di godimento, di cui al precedente comma, saranno proporzionalmente ridotti. In tal caso, per quanto riguarda il periodo indicato sub a), esso:

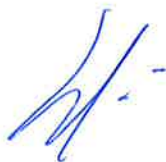
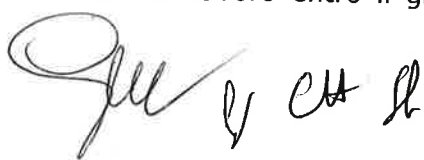
- d) in caso di assunzione in epoca precedente quella di fruizione collettiva delle ferie (chiusura dell'agenzia), ovvero in epoca che comunque consenta la fruizione delle ferie nel periodo da maggio ad ottobre, sarà effettivamente fruito nell'ambito dei periodi elencati al presente paragrafo;
- e) negli altri casi, potrà essere fruito, a richiesta del lavoratore, entro lo stesso anno di maturazione, ovvero sarà aggiunto al periodo di 2 settimane, maturato nel successivo anno civile, la cui fruizione è obbligatoria nell'ambito dell'anno di maturazione.

9. Il calcolo dell'indennità sostitutiva delle ferie, nei casi in cui è ammessa la corresponsione di tale indennità, avrà luogo con il meccanismo contabile indicato all'art. 31, comma 7.

Art. 40 – Programmazione delle ferie.

1. La programmazione delle ferie avrà luogo con le seguenti procedure:

- a) entro il 31 marzo di ogni anno ciascun lavoratore presenterà all'azienda proposta scritta di fruizione di ferie per uno o più periodi, per un minimo di 2 settimane ed un massimo pari a quelle spettanti, comprensive di quelle eventualmente residue, frazionate di norma in non più di tre periodi; il periodo minimo di cui sopra si intende riferito ad un'anzianità intera da maturare fino al 31 dicembre dell'anno in corso, e proporzionalmente ridotto per anzianità inferiori; il lavoratore avrà comunque facoltà di richiedere la fruizione di un massimo di 5 giorni di ferie, a singole giornate, intere o mezze;
- b) entro il 30 aprile dell'anno stesso il datore di lavoro comunicherà a ciascun lavoratore il periodo o i periodi assegnati, tenuto conto, compatibilmente con le esigenze aziendali, delle proposte avanzate dal lavoratore, come indicato al precedente punto a); in caso di mancata comunicazione scritta al lavoratore da parte del datore di lavoro entro tale data (30/4) si intenderà accettato il piano ferie presentato dal lavoratore;
- c) i lavoratori assunti successivamente al 31 marzo dell'anno potranno comunque presentare la proposta scritta di cui al punto a) in tempo utile per consentire al datore di lavoro la relativa programmazione, che sarà comunicata al lavoratore entro un mese dalla presentazione della proposta, con le stesse condizioni precisate al punto b);
- d) il periodo delle ferie potrà essere frazionato, per esigenze di servizio, salvaguardando un periodo continuativo pari almeno al 50% di quello spettante al singolo lavoratore, e sarà collocato, di norma, nel periodo dal 1 maggio al 31 ottobre, salvo diverse proposte del lavoratore stesso;
- e) nell'assegnazione dei turni di ferie il datore di lavoro darà la precedenza alle proposte provenienti dai lavoratori con maggiore anzianità e/o carichi famigliari, tenendo altresì conto delle condizioni di salute e/o famigliari del lavoratore stesso.
- f) il lavoratore può presentare richiesta scritta da due a tre giornate di ferie non programmate, purché non collegate ad assenze per altri motivi. In caso di mancato riscontro scritto da parte del datore di lavoro entro il giorno lavorativo successivo alla richiesta, questa si intenderà accettata,



salvo per i casi di forza maggiore.

2. Il lavoratore che abbia un saldo ferie residuo, riferito alla fattispecie di cui all'art. 39, 7° comma, lett. c), maturato da oltre 24 mesi, avrà la facoltà di scelta, relativamente a tale saldo ferie, circa l'effettiva fruizione o la percezione della relativa indennità sostitutiva.

3. L'opzione di cui sopra dovrà essere esercitata entro il 31 marzo di ogni anno, in coincidenza con la proposta di cui al 1° comma, lett. a) e potrà riguardare solo le eccedenze maturate da oltre 24 mesi.

4. Nel caso che il lavoratore abbia scelto la corresponsione dell'indennità sostitutiva, questa dovrà essergli corrisposta unitamente alla retribuzione del mese di aprile.

5. Nel caso che il lavoratore abbia scelto la fruizione, lo stesso avrà facoltà di indicare per iscritto il o i periodi nei quali intende fruire dell'eccedenza di cui sopra.

6. L'eventuale diniego del datore di lavoro rispetto ad alcuno o a tutti i periodi scelti dal lavoratore, a norma di quanto previsto al precedente paragrafo, dovrà essere motivato, sempre per iscritto.

7. Non è ammessa la rinuncia alle ferie.

Art. 41 – Richiamo in servizio

1. L'impresa può richiamare in servizio il lavoratore in ferie, prima del termine del periodo di ferie assegnato, quando necessità di servizio lo richiedano, fermo il diritto del lavoratore di completare le ferie in epoca successiva, con diritto altresì al rimborso delle spese sostenute, e documentate, per il fatto dell'anticipato ritorno.

2. Nel caso di cui al paragrafo precedente il lavoratore avrà diritto al godimento del periodo di ferie non fruito, in periodo successivo, anche oltre il termine di cui all'art. 39, 7° comma, lett. a). La scelta della collocazione di tale periodo avrà luogo con le stesse procedure indicate al precedente art. 40, 1° comma, lett. da a) ad e).

Art. 42 – Assenze e malattie durante le ferie.

1. Nei casi di assenza dal servizio, senza diritto alla retribuzione, il periodo di ferie spettante viene proporzionalmente ridotto. Tale riduzione non si applica in caso di malattia, infortunio sul lavoro, maternità, nell'ambito, per quest'ultima, dei periodi di astensione obbligatoria dal lavoro.

2. I periodi di malattia intervenuta nel corso delle ferie non vanno computati nella durata delle stesse purché il lavoratore denunci immediatamente all'azienda la malattia stessa, segnalando gli estremi necessari perché l'azienda possa eventualmente richiedere gli accertamenti di legge. Il lavoratore dovrà successivamente documentare l'evento entro gli stessi termini di cui all'art. 49.

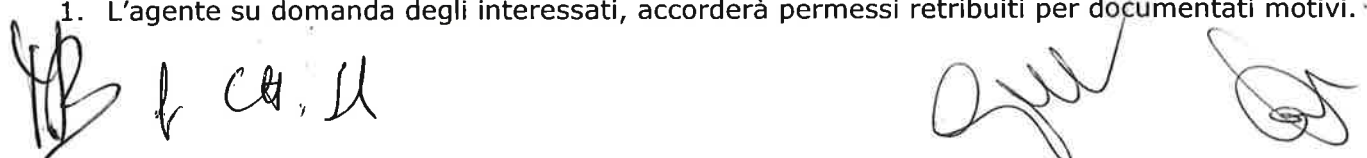
3. Nel caso di cui al paragrafo precedente il lavoratore avrà diritto al rinvio del periodo di ferie non fruito, in periodo successivo, anche oltre il termine di cui all'art. 39, 7° comma, lett. a). La scelta della collocazione di tale periodo avrà luogo con le stesse procedure indicate al precedente art. 40, 1° comma, lett. da a) a d).

4. A norma dell'art. 2109, 3° comma, C.C., non può essere computato nelle ferie il periodo di preavviso.

TITOLO XIII PERMESSI E CONGEDI

Art. 43 - Permessi

1. L'agente su domanda degli interessati, accorderà permessi retribuiti per documentati motivi.



2. I permessi di cui al punto 1 competeranno nella misura massima di 16 ore all'anno. Essi non saranno monetizzabili, né cumulabili in caso di mancata fruizione.
3. L'agente accorderà permessi retribuiti per visite mediche e terapie documentate.
4. Durante l'assenza per i permessi di cui ai commi 1 e 3 la retribuzione decorre normalmente.
5. A norma dell'art. 10 Legge 20 maggio 1970, n° 300, i lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuola di istruzione primaria, secondaria, e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute, hanno diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami, e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario. La predisposizione dei suddetti turni di lavoro potrà avvenire anche in deroga a quanto previsto all'art. 29 e non dovrà comportare alcun onere diretto per il datore di lavoro.
6. I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove d'esame, hanno diritto a fruire di permessi giornalieri retribuiti, nonché di 3 giorni di permesso non retribuito in coincidenza e per la preparazione dell'esame stesso.
7. I lavoratori che fruiscono delle agevolazioni di cui al comma precedente sono tenuti a produrre la relativa documentazione.

Art. 44 - **Congedi**

1. A norma degli artt. 5 e 6 della Legge 8 marzo 2000, n° 53 i lavoratori che abbiano almeno cinque anni di anzianità di servizio presso la stessa agenzia, possono richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi per la formazione per un periodo non superiore ad undici mesi, continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa.
2. Per "congedo per la formazione" si intende quello finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.
3. Durante il periodo di congedo per la formazione il lavoratore conserva il posto di lavoro e non ha diritto alla retribuzione. Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi. Una grave e documentata infermità, individuata sulla base dei criteri stabiliti dal decreto di cui all'articolo 4, comma 4 della Legge 53/2000, intervenuta durante il periodo di congedo, di cui sia data comunicazione scritta al datore di lavoro, dà luogo ad interruzione del congedo medesimo.
4. Il datore di lavoro può non accogliere la richiesta di congedo per la formazione ovvero può differirne l'accoglimento, nel caso di comprovate esigenze organizzative.
5. Il congedo di cui al presente articolo può essere fruito al massimo dal 10% dei lavoratori in servizio, avendo riguardo alle precedenza temporali delle relative richieste, che comunque devono essere avanzate con un preavviso non inferiore a trenta giorni. La frazione inferiore ad uno sarà arrotondata all'unità con il criterio matematico (es.: 0,4= 0, 0,5=1, 0,6=1).

Art. 45 - **Congedi per la formazione continua.**

1. I lavoratori, occupati e non occupati, hanno diritto di proseguire i percorsi di formazione per tutto l'arco della vita, per accrescere conoscenze e competenze professionali. La formazione può corrispondere ad autonoma scelta del lavoratore ovvero essere predisposta dall'azienda, attraverso i piani formativi aziendali o territoriali concordati tra le parti sociali, tramite l'Ente Bilaterale, in coerenza con quanto previsto dal citato articolo 17 della legge n. 196 del 1997, e successive modificazioni.

2. Il monte ore da destinare ai congedi di cui al presente articolo, i criteri per l'individuazione dei lavoratori e le modalità di orario ed eventuale retribuzione, connessi alla partecipazione ai percorsi di formazione, sono definiti nei piani formativi aziendali o territoriali di cui al precedente comma.

3. Gli interventi formativi che rientrano nei piani aziendali o territoriali di cui al comma 1 possono essere finanziati attraverso il fondo interprofessionale per la formazione continua, di cui al regolamento di attuazione del citato articolo 17 della legge n. 196 del 1997.

4. I progetti di formazione dei lavoratori che, sulla base di accordi contrattuali, prevedano quote di riduzione dell'orario di lavoro, possono essere finanziati dalle Regioni, mediante le quote del Fondo per l'occupazione di cui all'articolo 1, comma 7, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, come previsto dall'art. 6 della citata Legge 53/2000 e successive modifiche.

Art. 46 – Congedo matrimoniale

1. A tutti i lavoratori verrà concesso, in caso di matrimonio, un periodo continuativo di quindici giorni di congedo retribuito non computabile nel periodo delle ferie annuali.
2. Il periodo di cui al comma precedente sarà fruito in occasione del matrimonio o in altro periodo concordato fra le parti.
3. Il matrimonio sarà comprovato da idonea documentazione.
4. Durante il congedo i lavoratori sono considerati a tutti gli effetti in attività di servizio.

TITOLO XIV ASPETTATIVA

Art. 47 - Aspettativa

1. Quando ricorrano comprovate particolari necessità familiari o seri motivi di indole privata che richiedano un'assenza almeno pari ad un mese, il lavoratore che abbia almeno due anni di anzianità di servizio ha diritto a una aspettativa della durata massima di sei mesi.
2. Analogo diritto compete ai lavoratori, sempre con almeno due anni di anzianità di servizio, che intendano esplicitare servizio di volontariato, secondo quanto previsto dalle vigenti normative. In questo caso il periodo di aspettativa potrà avere durata fino ad un anno.
3. Decorso il periodo di aspettativa concesso, l'agente, a richiesta del lavoratore, potrà prorogare l'aspettativa di un ulteriore periodo, di durata da concordare.
4. La durata complessiva del periodo di aspettativa non potrà superare un anno in un triennio, salvo nei casi in cui il lavoratore sia chiamato ad assolvere cariche pubbliche.
5. Di norma durante l'aspettativa cessa la corresponsione dello stipendio e di ogni altro emolumento.
6. Il lavoratore che non riprenda servizio alla scadenza dell'aspettativa è considerato dimissionario da tale data ad ogni effetto, salvo il caso comprovato di forza maggiore.
7. Nel caso si addivenga alla risoluzione del rapporto di lavoro, la liquidazione sarà computata sulla base del trattamento economico spettante al lavoratore alla data in cui interviene la risoluzione del rapporto di lavoro.
8. Il periodo di aspettativa non è computabile a tutti gli effetti dell'anzianità di servizio.



TITOLO XV
MALATTIA - INFORTUNIO SUL LAVORO

Art. 48 - Malattia e infortunio extraprofessionale.

1. In caso di assenza dal servizio per malattia o infortunio extraprofessionale, l'agente conserverà il posto al lavoratore per i seguenti periodi:
 - a) mesi sei con retribuzione intera al lavoratore che abbia superato il periodo di prova e con anzianità di servizio fino al settimo anno compiuto;
 - b) mesi nove, di cui sei a retribuzione intera e tre a metà, al lavoratore con anzianità di servizio tra l'ottavo anno iniziato ed il decimo compiuto;
 - c) mesi dodici, di cui sei mesi ad intera retribuzione e sei a metà, al lavoratore con anzianità di servizio dall'undicesimo anno iniziato.
2. Per il computo dei periodi di cui al precedente comma, si sommano le assenze dovute alla stessa malattia ed alle conseguenze ad essa collegabili, quando non siano separate da un intervallo di almeno sei mesi di servizio effettivo.
3. L'Agente invierà al lavoratore interessato almeno 30 giorni prima della scadenza del periodo di comporto di cui al 1° comma, una comunicazione relativa alla stessa, a valere esclusivamente come informativa.
4. Trascorsi i termini suddetti si potrà risolvere il rapporto di lavoro con il trattamento previsto per i casi di disdetta di cui all'articolo 59 e seguenti, salvo il caso di cui al successivo comma.
5. In caso di gravi e/o prolungate patologie, che determinino la necessità di superare i termini di cui al comma 1, lett. a), b) e c), il lavoratore potrà chiedere, prima del termine dei periodi di cui sopra, un'aspettativa non retribuita e senza maturazione di alcuna anzianità, della durata massima di 12 mesi. Alla richiesta di cui sopra dovrà essere allegato il relativo certificato medico. Al termine di tale periodo, ove il lavoratore non possa riprendere servizio, il rapporto di lavoro si intenderà risolto, senza necessità di preavviso da parte di alcuna delle parti.

Nota a verbale: Le Parti si impegnano a ridiscutere i termini di conservazione del posto all'atto della operatività della Cassa Lavoratori Agenziali, nell'ottica di una progressiva elevazione di tali termini.

Art.49 - Malattia: documentazione da produrre.

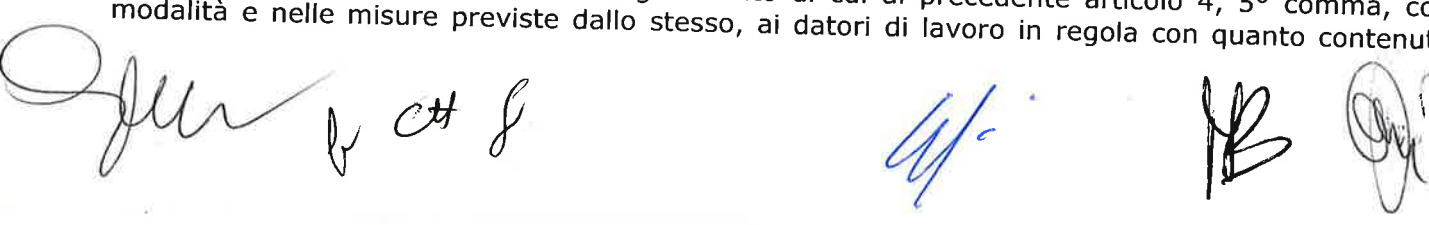
1. Il lavoratore che si assenta per malattia e salvo giustificato impedimento, oltre alle normali comunicazioni, dovrà comunicare preferibilmente via email, o via fax, o via sms, e comunque in via tracciabile, al datore di lavoro, nel secondo giorno di malattia, se la stessa è di durata superiore ad un giorno, il numero di protocollo identificativo del certificato medico, inviato in via telematica, rilasciato dal medico. Tale certificato dovrà giustificare anche il primo giorno.
2. Qualora la malattia si protragga oltre il giorno di scadenza del periodo di prognosi indicato nel certificato medico, il lavoratore dovrà far pervenire all'agenzia nuovo numero di protocollo di proroga della malattia.

Art. 50 - Malattia: visite di controllo.

1. Durante il periodo di assenza, l'agente ha facoltà di fare accertare l'esistenza della malattia o infortunio e di controllare il decorso nei modi e nei limiti di cui all'articolo 5 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei lavoratori).

Art. 51 - Oneri a carico dei datori di lavoro relativi alle malattie.

1. Gli oneri derivanti dall'applicazione dell'art. 48 saranno rimessi, a richiesta dei datori di lavoro, secondo le procedure previste dal Regolamento di cui al precedente articolo 4, 5° comma, con le modalità e nelle misure previste dallo stesso, ai datori di lavoro in regola con quanto contenuto in



detto Regolamento, nonché in regola con i pagamenti indicati all'art. 3 del presente CCNL.

Art. 52 – Infortunio sul lavoro e malattie professionali.

1. In caso di infortunio sul lavoro o di insorgenza di malattia professionale, l'agente conserverà il posto al lavoratore infortunato fino al termine dell'inabilità temporanea assoluta, certificata dal medico dell'INAIL.

2. Durante l'intero periodo di cui sopra l'azienda corrisponderà al lavoratore un'integrazione al trattamento di competenza dell'INAIL fino a raggiungere il 100% della normale retribuzione netta. L'azienda provvederà inoltre ad anticipare l'indennità a carico INAIL, a norma dell'art. 70 T.U. infortuni, e comunque per un periodo massimo di tre mesi, decorsi i quali la relativa anticipazione verrà comunque recuperata.

Nota a verbale.

1. Per le cure balneotermali-idropiniche si fa riferimento alla normativa di Legge 11 novembre 1983, n. 638, ed alle eventuali successive modifiche e integrazioni già intervenute.

Art. 53 – Visita oculistica.

In ottemperanza a quanto previsto dall'art. 176 d.lgs 81/2008 le parti concordano di sottoporre a visita oculistica tutto il personale dipendente. La visita verrà effettuata con cadenza biennale a tutti i lavoratori e a prescindere dall'età anagrafica. I costi saranno sostenuti dal datore di lavoro.

TITOLO XVI

MATERNITA'–CONGEDI PARENTALI–PARI OPPORTUNITA'–MOLESTIE SESSUALI

Art. 54 – Gravidanza e puerperio

1. In caso di gravidanza o puerperio la lavoratrice ha diritto, a norma dell'art. 16 T.U. D.Lgs. 26 marzo 2001, n°151, di astenersi dal lavoro:

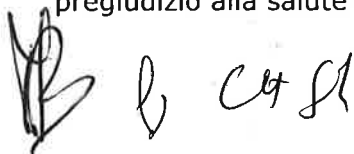
- a) durante i due mesi precedenti la data presunta del parto;
- b) ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto;
- c) durante i tre mesi dopo il parto;
- d) durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto.

2. La lavoratrice ha inoltre diritto, per il periodo di assenza dal lavoro stabilito dall'art. 16 del T.U. D.Lgs. 26 marzo 2001, n° 151, ad una integrazione dell'indennità erogata dall'INPS, ai sensi del primo comma dell'articolo 15 della Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, pari alla differenza mancante a raggiungere la normale retribuzione mensile netta.

3. A norma dell'art. 14 del T.U. D.Lgs. 26 marzo 2001, n° 151, la lavoratrice ha inoltre diritto ai permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbano essere eseguiti durante l'orario di lavoro.

4. Si richiama anche il disposto dell'art. 17 T.U., che prevede l'eventuale anticipazione dell'astensione dal lavoro nei casi ivi previsti.

5. A norma dell'art. 20 del T.U. citato, ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.



6. A norma dell'art. 21 del T.U.:

- a) Prima dell'inizio del periodo di divieto di lavoro di cui all'art. 16, lett. a), la lavoratrice deve consegnare al datore di lavoro e all'Istituto erogatore dell'indennità di maternità il certificato medico indicante la data presunta del parto. La data indicata nel certificato fa stato, nonostante qualsiasi errore di previsione;
- b) la lavoratrice è tenuta inoltre a presentare, entro trenta giorni, il certificato di nascita del figlio, ovvero la dichiarazione sostitutiva, ai sensi dell'art. 46 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445.

7. A norma degli artt. 26 e 27 del T.U. citato:

- a) Il congedo di maternità, di cui alla lett. c), comma 1 del presente articolo, può essere richiesto dalla lavoratrice che abbia adottato, o che abbia ottenuto in affidamento un bambino di età non superiore a sei anni all'atto dell'adozione o dell'affidamento.
- b) Il congedo deve essere fruito durante i primi tre mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia della lavoratrice.
- c) Nel caso di adozione e di affidamento preadottivo internazionali, disciplinati dal Titolo III della legge 4 maggio 1983, n. 184, e successive modificazioni, il congedo di maternità di cui al punto a) spetta anche se il minore adottato o affidato abbia superato i sei anni e sino al compimento della maggiore età;
- d) Per l'adozione e l'affidamento preadottivo internazionali, la lavoratrice ha, altresì, diritto a fruire di un congedo di durata corrispondente al periodo di permanenza nello Stato straniero richiesto per l'adozione e l'affidamento. Il congedo non comporta indennità né retribuzione.
- e) L'ente autorizzato che ha ricevuto l'incarico di curare la procedura di adozione certifica la durata del congedo di cui al punto a), nonché la durata del periodo di permanenza all'estero nel caso del congedo previsto al punto d).

8. A norma degli artt. 28, 29 e 31 T.U.:

- a) Il padre lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.
- b) Il padre lavoratore che intenda avvalersi del diritto di cui al punto a) presenta al datore di lavoro la certificazione relativa alle condizioni ivi previste. In caso di abbandono, il padre lavoratore ne rende dichiarazione ai sensi dell'art. 47 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445.
- c) Il trattamento economico e normativo è quello spettante ai sensi del comma 1) del presente articolo.
- d) Il congedo di cui agli artt. 26, comma 1, e 27, comma 1, T.U., nonché quello di cui all'art. 27, comma 2, T.U. (comma 7 del presente articolo), che non sia stato chiesto dalla lavoratrice, spetta, alle medesime condizioni, al lavoratore.

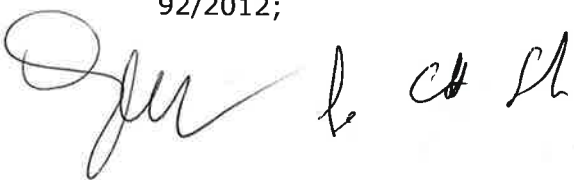
Art. 55 - Congedi parentali ad ore.

1. La presente regolamentazione attua quanto disposto all'art. 32 D.Lgs. 151/2001, così come previsto con l'interpello Min. Lavoro n. 25 del 2013.

2. La volontà di avvalersi della fruizione ad ore di uno o più mesi del periodo di congedo parentale spettante in base all'art. 32 D.Lgs. 151/2001 dovrà essere comunicata al datore di lavoro con almeno 15 giorni di preavviso rispetto alla data prevista per l'inizio del periodo frazionato, indicando:

- i) Il numero di mesi interi di congedo parentale da convertire ad ore e la relative date di inizio e termine,
- ii) La programmazione mensile delle ore di congedo, in accordo con le esigenze aziendali;

3. Nella comunicazione di cui sopra la madre lavoratrice dovrà dichiarare di rinunciare a richiedere all'INPS il contributo economico di cui all'art. 4, comma 24, lett. b) della Legge 92/2012;



4. La possibilità di convertire uno o più mesi di congedo parentale in ore è ammessa anche in più riprese, fino ad esaurimento del periodo massimo riconosciuto dalla legge per ogni figlio al genitore lavoratore;

5. Eventuali variazioni delle modalità di fruizione rispetto a quanto comunicato dal lavoratore, come previsto al precedente punto 2), dovranno essere concordate con il datore di lavoro, ferma restando la facoltà, per quest'ultimo, di non aderire alla variazione richiesta;

6. La fruizione del congedo parentale ad ore è cumulabile con i permessi previsti dalla Legge e/o dal CCNL.

7. In ogni caso i genitori lavoratori che usufruiscono dei congedi parentali ad ore dovranno garantire una prestazione lavorativa giornaliera non inferiore a 2 ore giornaliere continuative;

8. Nel caso di insorgenza di malattia del bambino durante la fruizione del congedo parentale, il genitore interessato può richiedere al datore di lavoro ed all'INPS la modifica del titolo dell'assenza da congedo parentale a congedo per malattia del bambino e la conseguente sospensione del periodo di congedo parentale. Le ore di congedo parentale non utilizzate potranno essere oggetto di una successiva comunicazione di fruizione ai sensi del precedente comma 2;

9. Per ogni periodo mensile di congedo parentale ad ore richiesto il lavoratore dovrà inoltrare apposita domanda all'INPS, eventualmente cumulando più periodi mensili richiesti. Copia di tale domanda dovrà essere trasmessa al datore di lavoro;

10. A seguito della ricezione della copia della domanda di cui al punto 9, il datore di lavoro anticiperà mensilmente al lavoratore, in occasione della fruizione del relativo congedo, l'importo del trattamento economico a carico dell'INPS, se spettante, calcolato in base ai criteri previsti e regolamentati dalla legge per il mese o i mesi di congedo parentale trasformato ad ore. Il coefficiente per il calcolo della quota oraria del trattamento è pari al divisore la cui determinazione sarà a cura dell'INPS; la singola giornata lavorativa è equiparata, ai soli effetti del presente art. 55, ad ore 7 e minuti 30;

11. Le parti si danno atto che la presente regolamentazione ha come oggetto esclusivo l'istituto del congedo parentale ed è ininfluenza ai fini della disciplina e della fruizione di altri riposi e/o permessi previsti dalla legge o dal CCNL;

12. Decorsi 12 mesi dalla stipula della presente regolamentazione, a richiesta di una delle Parti, le stesse si incontreranno per verificarne l'applicazione;

13. In caso di modifiche delle leggi riguardanti la materia, le Parti si incontreranno per armonizzare le norme contenute nel presente articolo con le nuove leggi.

Art. 56 - Congedi per la malattia del figlio

1. A norma dell'art. 47 T.U., entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni.

2. Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni.

3. Per fruire dei congedi di cui ai commi 1 e 2 il genitore deve presentare il certificato di malattia rilasciato da un medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato.

4. La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe, a richiesta del genitore, il decorso delle ferie in godimento per i periodi di cui ai commi 1 e 2.



5. Ai congedi di cui al presente articolo non si applicano le disposizioni sul controllo della malattia del lavoratore.
6. Il congedo spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.
7. A norma dell'art. 48 T.U., i periodi di congedo per la malattia del figlio non sono retribuiti; essi sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alle mensilità aggiuntive.

Art. 57 – Congedi per eventi e cause particolari

1. A norma dell'art. 4 della Legge 53/2000, i lavoratori hanno diritto ad un permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, di un parente o di un affine entro il secondo grado o del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica. In alternativa, nei casi di documentata grave infermità, il lavoratore e la lavoratrice possono concordare con il datore di lavoro diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa.
2. I lavoratori possono altresì richiedere, per gravi e documentati motivi familiari, fra i quali le patologie individuate ai sensi del comma 4 del citato art. 4, un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a due anni. Durante tale periodo il dipendente conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa. Il congedo non è computato nell'anzianità di servizio.
3. Ai lavoratori portatori di handicap in situazione di gravità verranno concessi i permessi e le agevolazioni previste dall'art. 33 della legge 104/92 e successive integrazioni e modifiche. L'accertamento dell'handicap nonché della situazione di gravità che dia diritto ai permessi di seguito descritti, dovrà essere determinato dalle competenti strutture pubbliche, in conformità all'art 4 legge 104/92. Sarà considerata temporaneamente valida la copia della domanda, con relativa ricevuta, presentata dal lavoratore all'INPS, salvo conguaglio.
5. Ai lavoratori che abbiano familiari a carico o siano affidatari di soggetti portatori di handicap in situazioni di gravità o bisognosi di assistenza riabilitativa continua, a condizione che tali persone non siano ricoverate a tempo pieno, verranno concessi i permessi e le agevolazioni previste dall'art. 33 legge n° 104/92 e successive integrazioni e modifiche.
6. Nei confronti dei lavoratori portatori di handicap e di quelli che abbiano a carico soggetti portatori di handicap, non può essere disposto il trasferimento di sede senza il loro consenso.

Art. 58 - Pari opportunità

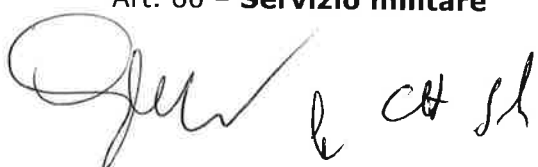
1. Con riferimento alle tematiche concernenti le Pari Opportunità, le Parti convengono sulla rilevanza che il problema assume nei suoi vari aspetti sociali, economici e di politica del lavoro e ritengono perciò indispensabile costituire una Commissione mista nazionale per utilizzare gli strumenti di legge più idonei al fine di favorire specifiche iniziative
2. Eventuali costi per il funzionamento della predetta Commissione saranno a carico dell'Ente Bilaterale, che svolgerà anche il servizio di segreteria.

Art. 59 – Molestie sessuali

1. Si intende recepito quanto previsto dal D.Lgs. 30 maggio 2005, n° 145.

TITOLO XVII SERVIZIO MILITARE

Art. 60 – Servizio militare



1. Si fa riferimento alle leggi che disciplinano la materia (D.Lgs. 215/2001 e Legge 226/2004), ed a seguito delle quali il servizio militare di leva è stato sospeso, salvo i casi indicati dall'articolo 2, comma 1, lettera f), della legge n. 331/2000.
2. Sono fatte salve le normative dei Paesi aderenti all'Unione Europea che prevedano il servizio militare di leva per i cittadini di tali paesi.
3. Nei casi sopra indicati resterà applicabile la disciplina contrattuale precedentemente in vigore (art. 48 CCNL 25 maggio 2001).

TITOLO XVIII

TRASFERTE - TRASFERIMENTI

Art. 61 - Missioni

1. E' in facoltà degli agenti, mediante autorizzazione scritta, inviare i lavoratori in missione temporanea fuori dal comune ove essi prestano normalmente la propria attività.
2. La missione sarà previamente autorizzata in forma scritta, a valere anche per periodi superiori ad un giorno, ma non oltre l'anno. L'autorizzazione in questione comprenderà anche l'indicazione dei criteri operativi per l'esecuzione della missione.
3. A tali lavoratori verrà corrisposto il rimborso analitico e documentato per tutte le spese sostenute per la missione, nonché, in ogni caso, il rimborso integrale delle spese documentate di trasporto.
4. Quando la missione abbia comportato una prestazione almeno pari all'intera giornata lavorativa del lavoratore, verrà corrisposto ai lavoratori interessati anche un'ulteriore importo di € 15,49 giornaliero a titolo di indennità forfettaria o rimborso spese analiticamente attestate, anche se non documentabili.
5. Per i lavoratori la cui attività comporti trasporto di contanti e/o valori al di fuori dei locali dell'agenzia, il datore di lavoro potrà accendere apposita garanzia portavalori. In assenza della quale, nulla potrà essere addebitato al dipendente, né in termini disciplinari né in termini pecuniari, salvo i casi di comportamento doloso accertati in sede giudiziaria.

Art. 62 - Trasferimenti

1. L'agente, per ragioni tecniche, organizzative e produttive, può disporre il trasferimento del dipendente in un comune diverso da quello in cui svolge l'attività lavorativa, previa comunicazione scritta con un preavviso al massimo di 3 giorni lavorativi; sarà necessario un preavviso di almeno 30 giorni, solo qualora il trasferimento comporti uno spostamento della sede di lavoro superiore a 50 Km dal comune in cui il lavoratore svolge abitualmente la propria attività.
2. Le Parti interessate possono farsi assistere dalle rispettive Associazioni e Sindacati.
3. Nel caso in cui il datore di lavoro richieda al lavoratore anche il cambio di residenza e/o domicilio, i trasferimenti di residenza e/o domicilio danno diritto alle seguenti indennità:
 1. il rimborso della spesa effettiva di viaggio per la via più breve;
 2. il rimborso della spesa effettiva per il trasporto del mobilio e del bagaglio.
4. Nel caso in cui il lavoratore sia capofamiglia, e cioè abbia famiglia propria o conviva con parenti verso i quali abbia obblighi di alimenti, qualora i famigliari o i conviventi di cui sopra lo seguano effettivamente nella nuova residenza, i rimborsi di cui al n. 1 comprenderanno anche le spese effettive di viaggio per tali persone.



5. Il trasferimento non potrà interessare i lavoratori:

- che usufruiscano della legge n. 104/92;
- che usufruiscano di quanto previsto dall'art.54 commi 1, 4, 5.

TITOLO XIX
RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO.

Art. 63 - Risoluzione del rapporto di lavoro

1. La risoluzione del rapporto di lavoro può avvenire:

- a) per disdetta da parte dell'agente secondo quanto previsto dalla legge 15 luglio 1966, n. 604, dalla Legge 20 maggio 1970, n. 300, e dalla Legge 11.5.1990, n.108, ed eventuali successive modifiche ed integrazioni già intervenute;
- b) per malattia nei casi previsti dall'articolo 48;
- c) per giusta causa imputabile al lavoratore o al datore di lavoro ai sensi dell'articolo 2119 Codice Civile;
- d) per dimissioni;
- e) per morte del lavoratore.

2. Il licenziamento determinato dall'appartenenza ad un Sindacato e dalla partecipazione ad attività sindacale è nullo, indipendentemente dalla motivazione adottata.

Art.64 - Comunicazione della risoluzione del rapporto di lavoro

1. In tutti i casi da a) a d) di cui al precedente articolo 63, la comunicazione della risoluzione del rapporto di lavoro dovrà essere effettuata per iscritto e a mezzo raccomandata postale con avviso di ricevimento o con altro mezzo equipollente, esclusa la raccomandata a mano.

Art. 65 - Preavviso

1. In caso di risoluzione del rapporto a tempo indeterminato, escluso il caso di giusta causa, dovranno essere osservati i seguenti termini di preavviso:

- a) per i lavoratori che, avendo superato il periodo di prova, non hanno compiuto un anno di servizio: 2 mesi;
- b) per i lavoratori che, avendo compiuto un anno di servizio non hanno compiuto il quinto: 3 mesi;
- c) per i lavoratori oltre il quinto anno di servizio: 4 mesi;
- d) in caso di dimissioni da parte del lavoratore: 1 mese.

2. Il termine di preavviso decorre dalla ricezione della lettera di licenziamento, e comunque dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

3. Durante il compimento del periodo di preavviso per licenziamento, l'agente concederà al lavoratore dei congrui permessi per la ricerca di una nuova occupazione.

4. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei termini di preavviso di cui sopra deve corrispondere all'altra parte un'indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso, calcolata secondo i criteri di legge.

5. E' tuttavia in facoltà della parte che riceve la disdetta di troncare il rapporto, sia all'inizio che nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

6. Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, sarà considerato agli effetti del computo dell'anzianità.

b
ca
st

4/-

12

7. E' fatto divieto di sostituire tutto o parte del preavviso con giornate di ferie.

TITOLO XX
TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Art. 66 – Trattamento di fine rapporto e modalità di pagamento

1. In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro l'agente è tenuto a corrispondere al lavoratore un trattamento di fine rapporto secondo le norme contenute nella Legge 29 maggio 1982, n. 297.
2. Il pagamento del T.F.R., di cui al comma precedente, dovrà aver luogo nei tempi tecnici necessari, e comunque entro un mese dalla cessazione del rapporto di lavoro.

Art. 67 – Anticipazioni del T.F.R.

1. Ferme restando le condizioni di erogabilità stabilite dall'8° comma dell'art. 2120 c.c., così come modificato dall'art. 1 della Legge 29 maggio 1982, n. 297, in parziale deroga ai limiti percentuali di accoglimento delle richieste di anticipazione del trattamento di fine rapporto da parte dei dipendenti, così come fissate dal 7° comma della norma anzidetta, le eventuali richieste saranno accolte fino alla concorrenza di un importo non superiore al 30% della somma delle indennità complessivamente maturate al 31 dicembre dell'anno precedente da tutto il personale dell'agenzia con il massimo del 70% dell'indennità di fine rapporto maturate dal lavoratore richiedente.
2. Oltre che nelle ipotesi di cui all'articolo 2120, ottavo comma, del codice civile, sopra richiamato, il trattamento di fine rapporto può essere anticipato ai fini delle spese da sostenere durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all'articolo 7, comma 1, della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, come sostituito dall'articolo 3, comma 2, della Legge 53/2000, e di cui agli articoli 5 e 6 della stessa Legge 53/2000. L'anticipazione è corrisposta unitamente alla retribuzione relativa al mese che precede la data di inizio del congedo.
3. Le medesime disposizioni si applicano anche alle domande di anticipazioni per indennità equipollenti al trattamento di fine rapporto, comunque denominate, spettanti a lavoratori dipendenti di datori di lavoro pubblici e privati.

Art. 68 – Computo delle provvigioni nel T.F.R.

1. Le eventuali provvigioni di acquisto a carattere non occasionale percepite dal personale disciplinato dal presente contratto, sono riconosciute e computate, ai fini del trattamento di fine rapporto, nella misura del 100%, secondo quanto disposto dal secondo comma dell'art. 2120 c.c.

Nota a verbale: Sono comunque fatte salve le pattuizioni e/o prassi, relative a eventuali provvigioni di acquisto a carattere non occasionale percepite dal personale disciplinato dal presente contratto, in atto presso le singole Agenzie alla data di sottoscrizione del presente verbale.

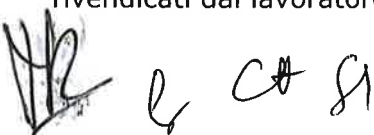
Art. 69 – Morte del lavoratore

1. In caso di morte del lavoratore si seguono le norme dell'art. 2122 c.c.

TITOLO XXI
CERTIFICATO DI SERVIZIO

Art. 70 – Certificato di servizio

1. L'agente rilascerà al lavoratore, all'atto della cessazione del rapporto, il certificato di servizio contenente l'indicazione del tempo durante cui il lavoratore ha svolto la sua attività presso l'agenzia, delle specifiche mansioni nella stessa disimpegnate e dello sviluppo di carriera indipendentemente da qualsiasi contestazione che potesse sorgere circa la liquidazione dell'indennità o per gli altri diritti rivendicati dal lavoratore.



2. L'agente rilascerà inoltre al lavoratore la certificazione dell'avvenuta formazione relativa all'iscrizione al RUI.

TITOLO XXII TRAPASSO DI AGENZIA

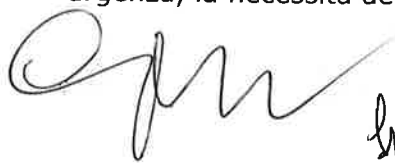
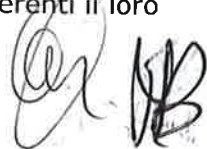
Art. 71 – Trapasso di agenzia e relative procedure

1. Il trapasso d'agenzia, la revoca del mandato, le gestioni interinali, i trasferimenti e/o scorpori di portafoglio, e gli accorpamenti, nonché i cambiamenti di denominazione sociale delle agenzie non risolvono il rapporto di lavoro dei dipendenti ed il personale addetto conserva le condizioni giuridiche e normative nei confronti di chi succede.
2. Le parti confermano che il trasferimento e lo scorporo di portafoglio è considerato trapasso parziale e pertanto il personale trasferito conserva le condizioni giuridiche e normative nei confronti dell'assegnatario del portafoglio riveniente da trasferimenti e scorpori.
3. Ai fini del personale da trasferire, si farà riferimento, nel caso di agente plurimandatario, al criterio dell'occupazione prevalente nel ramo d'azienda oggetto degli eventi indicati ai comma 1 e 2.
4. Nel caso in cui ciò non sia possibile o si preferisca porre in essere una diversa procedura, si procederà mediante identificazione del personale in questione nell'ambito di un confronto fra l'Agente cedente e quello cessionario, assistiti dall'Associazione cui gli stessi aderiscono o conferiscono mandato, ed i lavoratori interessati, assistiti dalle rispettive OO.SS.
5. A richiesta del datore di lavoro cedente, i lavoratori, assistiti dalle OO.SS. sindacali, potranno consentire la liberazione del cedente stesso dalle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro, con le procedure di cui agli artt. 410 e 411 c.p.c. Nell'ambito di tali procedure dovranno essere convenute modalità per la salvaguardia della maturazione, nonché le modalità di calcolo e di erogazione del premio aziendale di produttività di cui all'art. 36 e del premio di anzianità di cui all'art. 34, nell'ambito temporale dell'anno in cui si verifica l'evento di cui al comma 1.
6. Le Parti convengono che la piena attuazione di quanto previsto al presente articolo non può prescindere dall'inclusione dell'ANIA fra i soggetti interessati alle procedure indicate al precedente comma. A tal fine si impegnano alle azioni di rispettiva competenza per la realizzazione pratica di tale principio.

TITOLO XXIII PERSONALE AVENTE INCARICHI SINDACALI

Art. 72 – Permessi sindacali

1. Le OO.SS. nazionali comunicheranno alle Associazioni datoriali nazionali firmatarie del CCNL i nominativi dei lavoratori, dipendenti di alcuna Agenzia, che risultino eletti o comunque designati a cariche sindacali nazionali, regionali o territoriali, nonché i nominativi delle Agenzie datrici di lavoro; le stesse Associazioni provvederanno a darne notizia alle Aziende alle quali i lavoratori in questione appartengono.
Potrà essere eletto o comunque designato al massimo un lavoratore per ogni agenzia inferiore ai 10 dipendenti, due lavoratori, di norma, per agenzie superiori a tale limite, fatto salvo quanto eventualmente disposto da norma di Legge.
2. L'Ente Bilaterale consegnerà per ogni anno solare alle OO.SS. un quantitativo di cedole orarie, di cui all'art. 4 comma 8, lett. a), pari a 160 per ogni sigla sindacale.
3. Le OO.SS. comunicheranno preventivamente alle Agenzie dalle quali dipendono i lavoratori interessati, con un preavviso di almeno 3 giorni lavorativi salvo casi di comprovata necessità ed urgenza, la necessità dei suddetti lavoratori di assentarsi dal lavoro per motivi inerenti il loro

incarico, indicando i giorni dell'assenza. Le OO.SS. stesse provvederanno a consegnare ai lavoratori dirigenti sindacali le cedole orarie, di cui al precedente comma 2, necessarie per l'intera copertura del periodo.

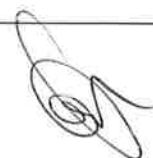
4. Le notifiche di cui al comma 1 e al comma 3, ai fini delle guarentigie ed ai fini dell'applicazione del presente articolo, avranno efficacia dal giorno successivo a quello della comunicazione e/o del timbro postale di spedizione.
In ogni caso le comunicazioni scritte di cui al presente articolo saranno precedute da analogia informativa da inoltrare a mezzo telefax o messaggio e-mail dall'Associazione Sindacale di appartenenza.
5. I lavoratori che avranno usufruito dei permessi sindacali, di cui al comma 3, consegneranno all'agenzia dalla quale dipendono, di norma all'atto del rientro in servizio dopo la fruizione del o dei permessi sindacali stessi, e comunque entro 7 giorni da tale data, il quantitativo di cedole orarie, indicate al comma 3, ultimo capoverso, necessario alla copertura dei permessi fruiti. In caso di insufficienza delle suddette cedole, i relativi periodi resteranno a carico dei singoli lavoratori.
In caso di incontri nazionali, le OO.SS. potranno individuare, nella misura di 1 rappresentante per Organizzazione firmataria, dipendenti di Agenzia che parteciperanno ai suddetti incontri, per i quali le assenze non sono da computare nelle ore di cui al comma 3, ma la cui partecipazione sarà considerata presenza a tutti gli effetti.
6. L'agenzia potrà ottenere semestralmente il rimborso del valore delle cedole, ricevute dai lavoratori rivestenti cariche sindacali, da parte dell'Ente Bilaterale, allegando un prospetto riflettente la determinazione del costo orario delle relative assenze, completo di tutti gli elementi costituenti il costo stesso, comprese le incidenze dei vari istituti contrattuali, del TFR, dei contributi previdenziali ed assicurativi e degli eventuali tributi regionali (IRAP), corredato da copia delle buste paga del lavoratore, relative al periodo interessato ed ai tre mesi precedenti.
7. L'Ente Bilaterale, effettuati i controlli di rito, provvederà al rimborso all'agenzia interessata entro un mese dal ricevimento della relativa richiesta, completa dei documenti necessari.
8. Avrà diritto al rimborso delle cedole in questione l'agenzia che risulti in regola con il pagamento dei contributi previsti all'art. 3, per tutto il periodo interessato ai permessi fruiti ed ai sei mesi precedenti.
9. I lavoratori indicati al comma 1 non potranno essere licenziati, per la durata del loro mandato e per i sei mesi successivi, per motivi ineranti il regolare espletamento della carica sindacale.
10. L'intera normativa del presente articolo entrerà in vigore decorsi sei mesi dall'inizio della riscossione dei contributi previsti all'art. 3. Fino a tale momento, continuerà ad avere applicazione l'art. 68 del CCNL 5 luglio 2007.

Norma transitoria: Dopo un biennio di applicazione della normativa di cui al presente articolo, le Parti si incontreranno per un monitoraggio dell'istituto, nonché per assumere eventuali decisioni in merito, anche per quanto riguarda l'equilibrio della relativa aliquota di finanziamento.

Art. 73 – **Permessi sindacali per assemblee provinciali**

1. A ciascun dipendente che partecipi alle assemblee provinciali indette dalle Organizzazioni sindacali stipulanti, viene concesso il permesso retribuito pari a 8 ore annue complessive, da utilizzare nell'anno solare di riferimento.

TITOLO XXIV FONDO PENSIONE COMPLEMENTARE NAZIONALE



Art. 74 – Istituzione del Fondo di Previdenza Complementare

1. Le Parti riaffermano l'opportunità di istituzione o adesione ad un Fondo pensione complementare chiuso.
2. Si conviene che, nelle more di quanto indicato al comma precedente, viene concordata l'adesione ad un Fondo pensione negoziale aperto, con le procedure d'uso.
3. Le Parti si danno atto che quanto concordato nel verbale redatto e sottoscritto in sede ministeriale il 12 aprile 2007, in particolare ai punti 9 e 13, esaurisce definitivamente ogni rivendicazione relativa ai c.d. mancati versamenti degli agenti per la previdenza complementare.

Art. 75 – Contribuzione al Fondo pensione negoziale aperto.

1. La contribuzione ai Fondi Pensione, di cui al precedente art. 74, è determinata con riferimento alla retribuzione utile per il calcolo del TFR ed è stabilita nelle seguenti misure alternative, a scelta del lavoratore:
 - a) 2 (due) % a carico dell'Impresa e 2 (due) % a carico del lavoratore, oppure
 - b) 1 (uno) % a carico dell'Impresa e 0,25 (zero, venticinque) % a carico del lavoratore.
2. In ogni caso è facoltà del lavoratore versare fino ad un massimo del 9% della propria retribuzione utile per il calcolo del TFR.
3. Sarà inoltre destinata al Fondo pensione negoziale aperto cui il lavoratore abbia aderito una quota del TFR pari ai seguenti valori:
 - a) per i lavoratori senza anzianità contributiva obbligatoria alla data del 28/4/1993, il 100%;
 - b) per tutti gli altri, il 50%, con facoltà per tali lavoratori di destinare al Fondo l'intero TFR.

TITOLO XXV ASSETTI CONTRATTUALI

Art. 76 – Modalità di rinnovo del CCNL

1. Le piattaforme contrattuali per il rinnovo del C.C.N.L. saranno presentate in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative tre mesi prima della scadenza del contratto.
2. Il C.C.N.L. ha durata triennale.
3. Le Associazioni datoriali e le OO.SS. assumono l'impegno alla salvaguardia del potere di acquisto delle retribuzioni e alla verifica degli andamenti inflattivi alla conclusione del periodo della vigenza del presente CCNL. Viene previsto che eventuali differenze tra i valori percentuali, presi a riferimento degli aumenti della parte economica del presente contratto, e gli andamenti inflattivi reali saranno oggetto di compensazione nell'ambito del CCNL successivo.

TITOLO XXVI DECORRENZA E DURATA

Art. 77 – Decorrenza e durata del CCNL

1. Il presente contratto collettivo, che sostituisce ogni altra contrattazione nazionale precedente, ha decorrenza a partire dal 1° gennaio 2012.
2. Esso ha scadenza al 31 dicembre 2015.
La decorrenza delle tabelle retributive è comunque quella specificatamente indicata in ognuna di esse.



3. La disdetta potrà essere data dalle Parti contraenti, anche separatamente per la parte normativa e per quella economica, con un preavviso di almeno 6 mesi.
In caso di disdetta si intenderà comunque in vigore, in regime di ultrattività, fino al suo rinnovo.
In mancanza di disdetta si intenderà rinnovato per 3 anni.

TITOLO XXVII
NORME FINALI

Art. 78 – Condizioni di miglior favore

1. Il presente contratto forma un complesso giuridico-normativo inscindibile e dalla data della sua entrata in vigore sostituisce i contratti e accordi precedenti.
2. Per le condizioni di miglior favore, si fa riferimento all'articolo 2077 C.C.

RACCOMANDAZIONE

Barriere architettoniche

1. Le OO.SS. firmatarie del contratto invitano le Associazioni datoriali firmatarie a farsi carico di ricordare ai propri associati, affinché lo rammentino alle rispettive Compagnie, l'osservanza ed il rispetto delle leggi vigenti sulle disposizioni in materia di barriere architettoniche, soprattutto prima delle assegnazioni delle sedi aziendali e nelle iniziative di ristrutturazione, allo scopo di consentire l'accesso delle persone disabili nelle strutture aziendali.

PROTOCOLLO APPLICATIVO DELL'ART. 29 CCNL

1. Le Associazioni datoriali e le OO.SS. firmatarie del CCNL per i dipendenti delle agenzie di assicurazione in gestione libera, intendono con il presente atto definire la materia di cui al comma 10 dell'art. 29 del CCNL.
2. A tale fine concordano che la prestazione sostitutiva della mensa che le aziende erogheranno ai propri dipendenti, in caso di intervallo fra i due turni lavorativi giornalieri effettivamente fruito, nella misura ivi indicata, sarà attuata mediante buono pasto di valore pari € 4 o anche, in alternativa mediante convenzione con esercizi pubblici di somministrazione di pasti.



12

PROTOCOLLO

Considerate le gravi difficoltà nelle quali si trovano ad operare molte agenzie, in particolare nelle situazioni di congiuntura negativa, acuite dalla crisi che colpisce il nostro Paese e specificatamente il settore della distribuzione assicurativa;

considerate inoltre le conseguenze che per tali motivi possono ricadere, tanto sulle agenzie quanto in ordine ai livelli occupazionali;

Le Parti convengono che

le associazioni datoriali e le organizzazioni sindacali territoriali, congiuntamente alle rispettive istanze e strutture nazionali, si impegnino a individuare soluzioni, anche a mezzo di specifici accordi, atti ad affrontare le situazioni di crisi, con particolare riguardo alla salvaguardia del sistema agenziale e alla tutela dei livelli occupazionali, fermo restando che tali accordi non potranno in alcun caso riguardare i minimi tabellari, gli scatti di anzianità nonché i diritti individuali derivanti da inderogabili norme di legge.

Qualora alcuna struttura non sia presente sul territorio, la stessa sarà surrogata dalla rispettiva struttura nazionale.



TABELLE RETRIBUTIVE A

TABELLA 31/12/2011						
<i>prec.class.</i>	<i>quadro</i>	<i>C.U.</i>	<i>1a cat.</i>	<i>2a cat.</i>	<i>3a cat.</i>	<i>3a cat.</i>
<i>nuovi liv.retr.</i>	6°	5°	4°	3°	2°	1°
stipendio mensile	1.696,79	1.481,87	1.370,35	1.249,68	1.170,33	1.143,47
2° biennio	1.732,76	1.513,29	1.399,40	1.276,17	1.195,14	1.167,71
3° biennio	1.768,73	1.544,71	1.428,45	1.302,66	1.219,95	1.191,95
4° biennio	1.804,70	1.576,13	1.457,50	1.329,15	1.244,76	1.216,19
5° biennio	1.840,67	1.607,55	1.486,55	1.355,64	1.269,57	1.240,43
6° biennio	1.876,64	1.638,97	1.515,60	1.382,13	1.294,38	1.264,67
7° biennio	1.912,61	1.670,39	1.544,65	1.408,62	1.319,19	1.288,91
8° biennio	1.948,58	1.701,81	1.573,70	1.435,11	1.344,00	1.313,15
9° biennio	1.984,55	1.733,23	1.602,75	1.461,60	1.368,81	1.337,39
10° biennio	2.020,52	1.764,65	1.631,80	1.488,09	1.393,62	1.361,63
11° biennio	2.056,49	1.796,07	1.660,85	1.514,58	1.418,43	1.385,87
12° biennio	2.092,46	1.827,49	1.689,90	1.541,07	1.443,24	1.410,11
13° biennio	2.128,43	1.858,91	1.718,95	1.567,56	1.468,05	1.434,35
14° biennio	2.164,40	1.890,33	1.748,00	1.594,05	1.492,86	1.458,59
15° biennio	2.200,37	1.921,75	1.777,05	1.620,54	1.517,67	1.482,83
ogni scatto	35,97	31,42	29,05	26,49	24,81	24,24

TABELLA 2012						
<i>prec.class.</i>	<i>quadro</i>	<i>C.U.</i>	<i>1a cat.</i>	<i>2a cat.</i>	<i>3a cat.</i>	<i>3a cat.</i>
<i>nuovi liv.retr.</i>	6°	5°	4°	3°	2°	1°
stipendio mensile	1.747,69	1.526,33	1.411,46	1.287,17	1.205,44	1.177,77
2° biennio	1.784,74	1.558,68	1.441,38	1.314,46	1.231,00	1.202,74
3° biennio	1.821,80	1.591,04	1.471,31	1.341,75	1.256,55	1.227,71
4° biennio	1.858,85	1.623,40	1.501,23	1.369,03	1.282,11	1.252,68
5° biennio	1.895,90	1.655,76	1.531,15	1.396,32	1.307,66	1.277,65
6° biennio	1.932,95	1.688,12	1.561,08	1.423,61	1.333,22	1.302,62
7° biennio	1.970,00	1.720,47	1.591,00	1.450,90	1.358,77	1.327,59
8° biennio	2.007,05	1.752,83	1.620,92	1.478,19	1.384,33	1.352,56
9° biennio	2.044,10	1.785,19	1.650,84	1.505,47	1.409,88	1.377,52
10° biennio	2.081,15	1.817,55	1.680,77	1.532,76	1.435,44	1.402,49
11° biennio	2.118,20	1.849,91	1.710,69	1.560,05	1.460,99	1.427,46
12° biennio	2.155,26	1.882,27	1.740,61	1.587,34	1.486,55	1.452,43
13° biennio	2.192,31	1.914,62	1.770,54	1.614,63	1.512,10	1.477,40
14° biennio	2.229,36	1.946,98	1.800,46	1.641,91	1.537,66	1.502,37
15° biennio	2.266,41	1.979,34	1.830,38	1.669,20	1.563,21	1.527,34
ogni scatto	37,05	32,36	29,92	27,29	25,56	24,97

NR

l ch sh

OW

OW

TABELLA 2013

<i>prec.class.</i>	<i>quadro</i>	<i>C.U.</i>	<i>1a cat.</i>	<i>2a cat.</i>	<i>3a cat.</i>	<i>3a cat.</i>
<i>nuovi liv.retr.</i>	6°	5°	4°	3°	2°	1°
stipendio mensile	1.768,67	1.544,64	1.428,40	1.302,62	1.219,91	1.191,91
2° biennio	1.806,16	1.577,39	1.458,68	1.330,23	1.245,77	1.217,18
3° biennio	1.843,66	1.610,13	1.488,96	1.357,85	1.271,63	1.242,44
4° biennio	1.881,15	1.642,88	1.519,24	1.385,46	1.297,49	1.267,71
5° biennio	1.918,65	1.675,63	1.549,53	1.413,08	1.323,35	1.292,98
6° biennio	1.956,14	1.708,37	1.579,81	1.440,69	1.349,22	1.318,25
7° biennio	1.993,64	1.741,12	1.610,09	1.468,31	1.375,08	1.343,52
8° biennio	2.031,14	1.773,87	1.640,37	1.495,92	1.400,94	1.368,79
9° biennio	2.068,63	1.806,61	1.670,65	1.523,54	1.426,80	1.394,05
10° biennio	2.106,13	1.839,36	1.700,94	1.551,16	1.452,66	1.419,32
11° biennio	2.143,62	1.872,11	1.731,22	1.578,77	1.478,53	1.444,59
12° biennio	2.181,12	1.904,85	1.761,50	1.606,39	1.504,39	1.469,86
13° biennio	2.218,61	1.937,60	1.791,78	1.634,00	1.530,25	1.495,13
14° biennio	2.256,11	1.970,35	1.822,06	1.661,62	1.556,11	1.520,40
15° biennio	2.293,61	2.003,09	1.852,35	1.689,23	1.581,97	1.545,67
ogni scatto	37,50	32,75	30,28	27,62	25,86	25,27

TABELLA 2014

<i>prec.class.</i>	<i>quadro</i>	<i>C.U.</i>	<i>1a cat.</i>	<i>2a cat.</i>	<i>3a cat.</i>	<i>3a cat.</i>
<i>nuovi liv.retr.</i>	6°	5°	4°	3°	2°	1°
stipendio mensile	1.786,35	1.560,09	1.442,68	1.315,64	1.232,10	1.203,83
2° biennio	1.824,22	1.593,16	1.473,27	1.343,53	1.258,22	1.229,35
3° biennio	1.862,09	1.626,24	1.503,85	1.371,43	1.284,35	1.254,87
4° biennio	1.899,96	1.659,31	1.534,44	1.399,32	1.310,47	1.280,39
5° biennio	1.937,84	1.692,38	1.565,02	1.427,21	1.336,59	1.305,91
6° biennio	1.975,71	1.725,46	1.595,61	1.455,10	1.362,71	1.331,43
7° biennio	2.013,58	1.758,53	1.626,19	1.482,99	1.388,83	1.356,95
8° biennio	2.051,45	1.791,61	1.656,78	1.510,88	1.414,95	1.382,47
9° biennio	2.089,32	1.824,68	1.687,36	1.538,78	1.441,07	1.408,00
10° biennio	2.127,19	1.857,75	1.717,95	1.566,67	1.467,19	1.433,52
11° biennio	2.165,06	1.890,83	1.748,53	1.594,56	1.493,31	1.459,04
12° biennio	2.202,93	1.923,90	1.779,12	1.622,45	1.519,43	1.484,56
13° biennio	2.240,80	1.956,97	1.809,70	1.650,34	1.545,55	1.510,08
14° biennio	2.278,67	1.990,05	1.840,29	1.678,23	1.571,67	1.535,60
15° biennio	2.316,54	2.023,12	1.870,87	1.706,13	1.597,79	1.561,12
ogni scatto	37,87	33,07	30,58	27,89	26,12	25,52

gmu
b cat sh

gmu

gmu

gmu

TABELLA 2015

<i>prec.class.</i>	<i>quadro</i>	<i>C.U.</i>	<i>1a cat.</i>	<i>2a cat.</i>	<i>3a cat.</i>	<i>3a cat.</i>
<i>nuovi liv.retr.</i>	6°	5°	4°	3°	2°	1°
stipendio mensile	1.809,58	1.580,37	1.461,44	1.332,75	1.248,12	1.219,48
2° biennio	1.847,94	1.613,87	1.492,42	1.361,00	1.274,58	1.245,33
3° biennio	1.886,30	1.647,38	1.523,40	1.389,25	1.301,04	1.271,18
4° biennio	1.924,66	1.680,88	1.554,38	1.417,51	1.327,50	1.297,03
5° biennio	1.963,03	1.714,38	1.585,37	1.445,76	1.353,96	1.322,89
6° biennio	2.001,39	1.747,89	1.616,35	1.474,02	1.380,42	1.348,74
7° biennio	2.039,75	1.781,39	1.647,33	1.502,27	1.406,88	1.374,59
8° biennio	2.078,12	1.814,90	1.678,31	1.530,53	1.433,34	1.400,45
9° biennio	2.116,48	1.848,40	1.709,30	1.558,78	1.459,80	1.426,30
10° biennio	2.154,84	1.881,90	1.740,28	1.587,03	1.486,26	1.452,15
11° biennio	2.193,21	1.915,41	1.771,26	1.615,29	1.512,72	1.478,01
12° biennio	2.231,57	1.948,91	1.802,24	1.643,54	1.539,18	1.503,86
13° biennio	2.269,93	1.982,42	1.833,23	1.671,80	1.565,64	1.529,71
14° biennio	2.308,29	2.015,92	1.864,21	1.700,05	1.592,10	1.555,56
15° biennio	2.346,66	2.049,42	1.895,19	1.728,30	1.618,56	1.581,42
ogni scatto	38,36	33,50	30,98	28,25	26,46	25,85

ALLINEAMENTO PER IL PERIODO DAL 1/1/2009 AL 31/12/2011

Ai lavoratori, in servizio al momento della stipula del presente CCNL, in forza nel periodo dal 1/1/2009 al 31/12/2011, ai quali non fosse stato applicato il CCNL 2011, competono i seguenti importi a titolo di Una tantum, comprensivi di incidenza scatti determinata forfettariamente, escluso da ogni incidenza contrattuale, compreso il TFR, pari ai seguenti valori:

5° liv. (ex C.U.)	4.660,00
4°liv. (ex 1° cat.)	3.272,00
3° liv. (ex 2° cat.)	2.716,00
2° liv. (ex 3° cat.)	2.093,00

ARRETRATI PER IL PERIODO DAL 1/1/2012 al 30/6/2014

Per gli anni 2012, 2013 e periodo dal 1/1/14 al 30/6/14, ai lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente CCNL, ai quali non fosse stato applicato il CCNL 2011, verrà corrisposto, a fronte degli aumenti spettanti per il periodo sopra indicato, un importo UNA TANTUM, comprensivo di incidenza scatti determinata forfettariamente, escluso da ogni incidenza contrattuale, compreso il TFR, pari ai seguenti valori:

5° liv. (ex C.U.)	4.535,00
4°liv. (ex 1° cat.)	3.494,00
3° liv. (ex 2° cat.)	3.083,00
2° liv. (ex 3° cat.)	2.486,00

I valori di cui sopra sono stati determinati in misura forfettaria agevolata, al fine di consentire una applicazione generalizzata a tutti gli agenti di assicurazione destinatari del presente CCNL.

Per lo stesso periodo, ai lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente CCNL, ai quali fosse stato applicato il CCNL 2011, verrà corrisposto, a fronte degli aumenti spettanti per il periodo sopra indicato, un importo UNA TANTUM, comprensivo di incidenza scatti

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

determinata forfettariamente, escluso da ogni incidenza contrattuale, compreso il TFR, pari ai seguenti valori:

6° livello (quadro)	1.414,00
5° liv.	1.251,00
4° liv.	1.179,00
3° liv.	1.088,00
2° liv.	1.011,00
1° liv.	1.004,00

1. Gli importi relativi al riallineamento saranno ragguagliati alla durata del rapporto di lavoro nel periodo 1/1/2009 – 31/12/2011, se iniziato o terminato nel corso di tale periodo, considerando la frazione di mese con la stessa regola dei 15 giorni; essi saranno inoltre riproporzionati per i lavoratori a tempo parziale e per gli apprendisti.
2. Gli importi relativi agli arretrati 1/1/2012 – 30/6/2014 saranno ragguagliati alla durata del rapporto di lavoro nel periodo 1/1/2012 – 30/6/2014, se iniziato o terminato nel corso di tale periodo, considerando la frazione di mese con la stessa regola dei 15 giorni; essi saranno inoltre riproporzionati per i lavoratori a tempo parziale e per gli apprendisti.
3. Per quanto non previsto, valgono, sul punto, le stesse condizioni già enunciate per precedenti erogazioni di arretrati:
 - a) in caso di passaggio di categoria nel periodo cui si riferiscono gli arretrati, i vari importi saranno applicati pro-quota;
 - b) eventuali erogazioni effettuate per i periodi indicati sotto la voce I.V.C. e/o "anticipazioni in conto futuri aumenti contrattuali" saranno integralmente assorbite, fino a concorrenza, dagli importi delle Una Tantum;
 - c) la Una Tantum comprende le quote eventualmente a carico degli istituti assicuratori per i casi di malattia (per i lavoratori salariati – addetti alle pulizie), maternità ed infortunio: a tal fine le retribuzioni di riferimento e le indennità saranno ricalcolate con l'aggiunta delle rispettive quote di arretrati contrattuali;
 - d) la Una tantum, escluse le eventuali quote a carico degli Istituti assicuratori, come indicato al precedente punto, è interamente soggetta a contributi previdenziali, secondo modalità ed aliquote in vigore alla scadenza delle rispettive tranches di cui alla tabella B;
 - e) la Una tantum, per la parte riferita ad annualità precedenti quella di corresponsione, è soggetta a tassazione separata;
 - f) in caso di successione di rapporti di lavoro ai sensi dell'art. 2112 c.c., ovvero conseguenti all'applicazione dell'art. 71 CCNL (Trapasso di agenzia), il complessivo importo degli arretrati sarà corrisposto dall'agente che rivesta la qualità di datore di lavoro alla data di stipula del presente CCNL; quest'ultimo avrà naturalmente la facoltà di rivalsa sugli agenti alle cui dipendenze il lavoratore sarà stato nel o nei periodi interessati.

TABELLA C: PAGAMENTO DELLE UNA TANTUM

Gli importi eventualmente complessivamente spettanti a titolo di allineamento e/o arretrati, rispettivamente per i periodi dal 2009 al 2011 e per i periodi dal 1/1/2012 al 30/6/2014, al netto di quanto indicato al punto 3.b), saranno corrisposti in un massimo di 15 rate mensili, decorrenti dal 1/1/2014, e fino al 31/12/2015, ciascuna di importo uguale e pari ad 1/15 del totale, e comunque non inferiore ad € 100 cadauna.

Per il periodo dal 1/7/2014 al ~~31/12~~ 30/6/2014 si darà luogo alla corresponsione delle relative retribuzioni arretrate.



ALLEGATO N. 1 – APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Premessa

1. In tema di apprendistato le Parti intendono dare piena attuazione a quanto stabilito dall'art. 16 della Legge 24 giugno 1997, n° 196 e successive modifiche legislative, nonché a quanto previsto, a proposito dell'apprendistato professionalizzante, dagli artt. 49 e segg. del D.Lgs. 10 settembre 2003, n° 276, nonché delle modifiche introdotte con D.L. 20/3/14, n. 34, conv. in Legge 16 maggio 2014, n. 78.
2. Le parti si impegnano a promuovere intese con le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano per le parti che la legge ad essi demanda, e assegnano all'Ente bilaterale di settore un ruolo primario per il monitoraggio delle attività formative.

Art. 1 - Procedure di applicabilità e percentuale di conferma

1. La disciplina di cui alla presente Parte speciale non è applicabile ai datori di lavoro, che occupano più di 50 dipendenti, che, al momento in cui dovrebbe iniziare l'apprendistato, risultino non avere mantenuto in servizio almeno il 20 per cento dei lavoratori il cui contratto di apprendistato, stipulato ai sensi della presente Parte speciale, sia già venuto a scadere nei trentasei mesi precedenti.
2. A tale fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati durante o al termine del periodo di prova, per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo e quelli che, al termine del rapporto di apprendistato, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato. La limitazione di cui al presente comma non si applica quando nel biennio precedente sia venuto a scadere un solo contratto di apprendistato.
3. Le assunzioni di apprendisti sono inoltre consentite esclusivamente alle Agenzie che negli ultimi 12 mesi non abbiano effettuato alcun licenziamento per riduzione di personale.
4. Dovrà essere data notizia all'Ente Bilaterale, oltre che della stipula dei contratti di apprendistato, anche della conversione, o meno, in contratto a tempo indeterminato del singolo contratto, con le eventuali motivazioni della mancata conversione.

Art. 2 - Sfera di applicazione

1. L'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani.
2. L'apprendistato professionalizzante è ammesso per i profili professionali di seguito elencati, con i livelli retributivi a margine elencati, unitamente all'indicazione della categoria della precedente classificazione:

nuovo livello retributivo	profili professionali	precedente classificazione
4°	Assuntori di prodotti speciali, analisti analistiprogrammatori, assistenti per i sinistri	1a categoria
3°	Assuntori di prodotti auto ed altri standardizzati, addetti al servizio amministrativo-di contabilità e/o di cassa, operatori per i sinistri	2a categoria
2°	Archivisti, centralinisti, addetti alla posta, dattilografi anche con uso di videoscrittura	3a categoria

3. Ai sensi ed alle condizioni previste dalla legislazione vigente è possibile instaurare rapporti di apprendistato anche con giovani in possesso di titoli di studio post-obbligo o di attestato di qualifica

professionale idonei rispetto all'attività da svolgere.

Art. 3 - Proporzione numerica

1. Il numero complessivo degli apprendisti che un datore di lavoro può assumere con contratto di apprendistato non può superare il 100% dei dipendenti specializzati o qualificati in servizio presso il medesimo.
2. L'imprenditore che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.

Art. 4 - Limiti di età

1. Le parti convengono che, in applicazione a quanto previsto dall'art. 4 del T.U. sull'apprendistato, potranno essere assunti con il contratto di apprendistato professionalizzante i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni, ovvero a partire dal compimento dei 17 anni se in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi di Legge.
2. Ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale è possibile assumere in apprendistato i lavoratori in mobilità. Per essi trovano applicazione, in deroga alle previsioni di cui all'articolo 2, comma 1, lettera i), le disposizioni in materia di licenziamenti individuali di cui alla legge 15 luglio 1966, n. 604, nonché il regime contributivo agevolato di cui all'articolo 25, comma 9, della legge 23 luglio 1991, n. 223 e l'incentivo di cui all'articolo 8, comma 4, della medesima legge.

Art. 5 - Assunzione

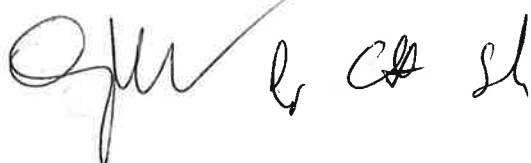
1. Ai fini dell'assunzione di un lavoratore apprendista è necessario un contratto scritto, nel quale devono essere indicati: la prestazione oggetto del contratto, il periodo di prova, il livello di inquadramento, la durata del periodo di apprendistato nonché il piano formativo individuale, redatto in forma sintetica.

Art. 6 - Periodo di prova

1. L'assunzione può avvenire con un periodo di prova, di durata non superiore a 2 mesi. Durante il periodo di prova è reciproco il diritto di risolvere il rapporto, anche prima della scadenza del periodo stesso, senza preavviso.
2. Compiuto il periodo di prova, l'assunzione dell'apprendista diviene definitiva.

Art. 7 - Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato

1. Il periodo di apprendistato effettuato presso altre agenzie, ma non terminato, sarà computato presso la nuova, ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente contratto, purché l'addestramento si riferisca alle stesse attività e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore ad un anno. In tal caso, purché consentito dalla Legge, l'assunzione potrà aver luogo anche in deroga al limite massimo di età di cui all'art.4. Le parti convengono, sulla base di quanto previsto dalla vigente legislazione, che i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto-dovere di istruzione e formazione si sommano con quelli dell'apprendistato professionalizzante, fermi restando i limiti massimi di durata in 3 anni.
2. Il riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali, sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, esterna o interna alla impresa, verrà determinato in conformità alla regolamentazione dei profili formativi, rimessa alle regioni ed alle province autonome di Trento e Bolzano, ai sensi delle vigenti normative.
3. La registrazione delle competenze acquisite sarà effettuata a cura del datore di lavoro, nei termini previsti dalle normative vigenti.



Art. 8 - Obblighi del datore di lavoro

1. Il datore di lavoro ha l'obbligo:

- a) di impartire o di far impartire nella sua azienda, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato;
- b) di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo né in genere a quelle a incentivo;
- c) di non adibire l'apprendista a lavori di mera esecuzione, senza alcun contenuto formativo;
- d) di accordare all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, i permessi occorrenti per l'acquisizione della formazione formale, interna o esterna alle singole aziende;
- e) di accordare i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio.

2. Agli effetti di quanto richiamato alla precedente lett. c), non sono considerati lavori di mera esecuzione quelli attinenti alle attività nelle quali l'addestramento si effettua in aiuto a un lavoratore qualificato sotto la cui guida l'apprendista è addestrato né quelli di riordino del posto di lavoro.

Art. 9 - Principi generali in materia di formazione dell'apprendistato professionalizzante

1. Si definisce qualificazione l'esito di un percorso con obiettivi professionalizzanti da realizzarsi, attraverso modalità di formazione interna, in affiancamento, o esterna finalizzato all'acquisizione dell'insieme delle corrispondenti competenze.

2. A tal fine, considerata la fascia di età cui è rivolto l'istituto, le eventuali competenze trasversali - di base da acquisire sono individuate, quanto a contenuti e durata della relativa formazione, in stretta correlazione con gli obiettivi di professionalizzazione, avuto riguardo al profilo di conoscenze e di competenze possedute in ingresso.

Art. 10 - Formazione: durata

1. L'impegno formativo dell'apprendista è determinato, per l'apprendistato professionalizzante in un monte di formazione interna o esterna all'azienda, di massimo 120 ore nel triennio.

2. Le attività formative svolte presso più datori di lavoro, così come quelle svolte presso gli Istituti di formazione accreditati, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi.

3. E' in facoltà dell'azienda anticipare in tutto o in parte le ore di formazione previste per gli anni successivi. Le ore di formazione di cui al presente articolo sono comprese nell'orario normale di lavoro.

4. Le spese dirette sostenute dall'apprendista per l'effettuazione dei corsi di formazione previsti nel presente articolo sono a carico del datore di lavoro.

Art. 11 - Formazione: contenuti

1. Per la formazione degli apprendisti le aziende faranno riferimento ai contenuti formativi riportati negli allegati Piani formativi individuali, ovvero elaborati a titolo sperimentale dall'apposita Commissione istituita nell'ambito dell'Ente Bilaterale.

2. Le attività formative sono articolate in contenuti a carattere trasversale di base e contenuti a carattere professionalizzante.

3. In particolare sia i contenuti a carattere trasversale di base sia quelli a carattere tecnico-professionale andranno predisposti, anche all'interno dell'Ente bilaterale, per gruppi di profili omogenei della categoria in modo da consentire l'acquisizione delle conoscenze e competenze necessarie per adibire proficuamente l'apprendista nell'area di attività aziendale di riferimento.

MB e ca d

AN

4. Le attività formative a carattere trasversale di base dovranno perseguire gli obiettivi formativi articolati nelle seguenti quattro aree di contenuti:

- a) competenze relazionali;
- b) organizzazione ed economia;
- c) disciplina del rapporto di lavoro;
- d) sicurezza sul lavoro,

secondo i Piani formativi individuali, che costituiscono parte integrante del presente C.C.N.L.

5. I contenuti e le competenze tecnico-professionali da conseguire mediante esperienza di lavoro dovranno essere definiti sulla base dei seguenti obiettivi formativi:

- a) conoscere i prodotti e servizi di settore e contesto aziendale;
- b) conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- c) conoscere e saper utilizzare tecniche e metodi di lavoro;
- d) conoscere e saper utilizzare strumenti e tecnologie di lavoro (attrezzature e strumenti di lavoro, anche informatici);
- e) conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale;
- f) conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

Il tutto secondo i Piani formativi individuali che costituiscono parte integrante del presente C.C.N.L.

6. Il recupero eventuale di conoscenze contabili e/o legali sarà effettuato all'interno dei moduli trasversali di base e tecnico-professionali.

7. Le parti firmatarie del presente C.C.N.L. considerano altresì valide ai fini della sperimentazione le eventuali offerte formative realizzate tra regioni/province ed Associazioni territoriali datoriali e sindacali competenti, con particolare riferimento alle iniziative formative promosse congiuntamente attraverso l'Ente bilaterale.

Dichiarazione a verbale.

1. Le parti, considerato il carattere sperimentale della normativa prevista dal presente articolo, convengono sulla opportunità di costituire un'apposita Commissione, nell'ambito dell'Ente bilaterale nazionale di settore, per l'aggiornamento dei contenuti dell'attività formativa degli apprendisti.

Art. 12 - Tutore

1. Le parti si impegnano ad attivare iniziative congiunte presso le Istituzioni al fine di ottenere agevolazioni per i lavoratori impegnati in qualità di tutore.

2. Dovrà essere nominato almeno un tutore fino a tre dipendenti in apprendistato, due tutori da quattro a sei dipendenti, e così via.

Art. 13 - Doveri dell'apprendista

1. L'apprendista deve:

- a) seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire col massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;
- b) prestare la sua opera con la massima diligenza;
- c) frequentare con assiduità e diligenza i corsi di insegnamento per lo svolgimento della formazione formale;
- d) osservare le norme disciplinari generali previste dal presente contratto e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di azienda.

2. L'apprendista è tenuto a frequentare i corsi di cui alla lett. c) del presente articolo, anche se in possesso di un titolo di studio.

Art. 14 - Trattamento normativo

1. L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, allo stesso trattamento normativo, previsto dal presente contratto per i lavoratori della qualifica per la quale egli compie il tirocinio.

h cb H



2. Le ore di insegnamento di cui agli artt. 10 e 11 sono comprese nell'orario di lavoro; esse saranno retribuite almeno con il 35% della normale retribuzione del lavoratore qualificato inquadrato nella categoria per cui è svolto l'apprendistato.

3. Nel rapporto di apprendistato il lavoro a tempo parziale avrà durata non inferiore al 60 per cento della prestazione di cui all'art. 29 del CCNL.

Art. 15 - Malattia - Gravidanza - Puerperio

1. Durante i periodi di assenza previsti agli artt. 48, 53, 54 e 55 del CCNL l'apprendista avrà diritto ai trattamenti normativi ed economici ivi previsti. Per ogni periodo di assenza che si prolunghi oltre i 30 gg, il datore di lavoro, previa apposita comunicazione documentata, potrà prolungare il periodo di apprendistato di un periodo pari all'assenza stessa.

Art. 16 - Livelli di inquadramento professionale e trattamento economico

1. I livelli di inquadramento professionale per gli apprendisti saranno le stesse in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato.

2. Il trattamento economico sarà ragguagliato a quello previsto per la categoria per cui è svolto l'apprendistato, e le retribuzioni sono previste nelle seguenti misure:
per il primo anno, il 90,0%,
per il secondo anno il 93,5%,
per il terzo anno il 96,5%.

3. E' vietato stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe provvigionali.

4. In applicazione dell'art.2 co.1 lett.m del DL 167, le parti concordano che, per le caratteristiche organizzative delle agenzie, il giudizio sulla capacità di acquisire la qualificazione professionale può essere anticipato rispetto alla normale scadenza.

Pertanto, allo scadere dei primi 6 mesi dell'ultimo anno di apprendistato, ed entro 15 giorni da tale data, vi è la possibilità di recedere dal contratto con preavviso decorrente dal termine del periodo di formazione, ai sensi di quanto disposto dall'articolo 2118 del codice civile, fermo il reciproco impegno a completare il ciclo formativo previsto per l'ultimo anno di apprendistato.

Se nessuna delle parti esercita tale facoltà di recesso al termine del periodo di formazione, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Art. 17 - Anzianità

1. Al termine dell'apprendistato, il periodo è computato integralmente ai fini dell'anzianità di servizio e per la maturazione degli scatti di anzianità, con decorrenza dalla data di inizio del contratto di apprendistato stesso.

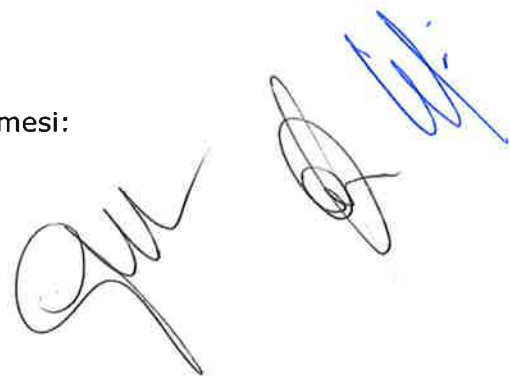
2. Lo stesso principio si applica nel calcolo dei giorni di ferie spettanti, per quanto attiene agli scaglioni di cui all'art. 39 comma 1, del CCNL.

3. Al termine dell'apprendistato per il 2° livello retributivo (ex-III categoria), verrà attribuito l'inquadramento nel 3° livello retributivo (ex II categoria), profilo di addetto al servizio amministrativo.

Art. 18 - Durata dell'apprendistato

1. La durata massima del periodo di apprendistato è fissata in mesi:

4° livello retrib. (ex-Ia cat.)	36
3° livello retrib. (ex-IIa cat.)	36
2° livello retrib. (ex-IIIa cat.)	36



2. Il datore di lavoro è tenuto a comunicare entro 5 giorni al competente Centro per l'impiego, di cui al decreto legislativo n. 469/1997, i nominativi degli apprendisti ai quali sia stata attribuita la qualifica. Il datore di lavoro è tenuto altresì a comunicare al competente Centro per l'impiego i nominativi degli apprendisti di cui per qualunque motivo sia cessato il rapporto di lavoro, entro il termine di cinque giorni dalla cessazione stessa.
3. In rapporto alle specifiche realtà territoriali ed anche in relazione alla regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato, che è rimessa alle regioni, l'Ente Bilaterale potrà suggerire linee di indirizzo diverse.

Art. 19 - Contribuzione previdenziale

1. Per quel che riguarda il profilo previdenziale, per gli apprendisti si applicano aliquote contributive in misura ridotta, se previste dalle Leggi.

Art. 20 - Rinvio alla legge - Abrogazioni

1. Per quanto non disciplinato dal presente contratto in materia di apprendistato e di istruzione professionale, le parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge e regolamentari vigenti in materia, ivi comprese eventuali normative emanate dalle regioni a statuto speciale nonché dalle province di Bolzano e Trento.

Dichiarazione a verbale

1. Le parti si danno reciprocamente atto che qualora intervenissero disposizioni in materia di formazione per l'apprendistato non compatibili con l'impianto contrattuale, si incontreranno tempestivamente per valutare eventuali armonizzazioni.

Avviso comune in materia di apprendistato

1. Le parti si impegnano a sostenere la corretta applicazione del presente titolo in tutte le sedi istituzionali competenti anche al fine di garantire normali condizioni di concorrenza per tutte le imprese del settore.
2. Le parti condividono, inoltre, la necessità che, a livello amministrativo, si proceda alla individuazione di principi generali di riferimento per la regolamentazione sul territorio nazionale dei contenuti formativi dell'apprendistato professionalizzante.
3. Si attiveranno, pertanto, affinché venga realizzata un'adeguata offerta formativa, coordinata ed omogenea, programmata e finanziata dalle pubbliche istituzioni che conservi carattere di continuità con il contesto formativo vigente.
4. Per le Regioni e i settori ove la disciplina del decreto non sia immediatamente operativa, trovano applicazione, in via transitoria, le regolazioni vigenti. In assenza della offerta formativa pubblica di cui all'articolo 4, comma 3, trovano immediata applicazione le regolazioni contrattuali vigenti.



4. ca. 11

11

ALLEGATO N. 2 – CONTRATTO A TEMPO PARZIALE

Art. 1 - Premessa

1. Le parti, ritenendo che il rapporto di lavoro a tempo parziale possa essere considerato mezzo idoneo ad agevolare l'incontro fra domanda ed offerta di lavoro, concordano sulla sua finalizzazione anche per realizzare occupazione aggiuntiva nell'intento di garantire ai lavoratori a tempo parziale un corretto ed equo regime normativo, concordano nel merito quanto segue.
2. Il rapporto di lavoro a tempo parziale ha la funzione di consentire: flessibilità della forza lavoro in rapporto ai flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana, del mese o dell'anno; risposta ad esigenze individuali dei lavoratori, anche già occupati.
3. L'impiego a tempo parziale non può costituire fattore di dequalificazione e di ostacolo allo sviluppo professionale.
4. Ai sensi del D.Lgs. n. 61 del 25 febbraio 2000, e successive modifiche, si intende:
 - a) per "tempo parziale" l'orario di lavoro, fissato dal contratto individuale, cui sia tenuto un lavoratore, che risulti comunque inferiore all'orario normale di lavoro previsto dal presente contratto;
 - b) per "rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale" quello in cui la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro praticato in azienda;
 - c) per "rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale" quello in relazione al quale risulti previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana;
 - d) per "rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo misto" quello che si svolge secondo una combinazione delle due modalità indicate nelle lett. b) e c).

Nota a verbale.

1. Le Parti si riservano di regolamentare il c.d. part-time ciclico.

Art. 2 - Rapporto a tempo parziale

1. L'instaurazione del rapporto a tempo parziale dovrà risultare da atto scritto, nel quale siano indicati i seguenti elementi:
 - a) il periodo di prova per i nuovi assunti;
 - b) la durata della prestazione lavorativa ridotta e le relative modalità da ricondurre ai regimi di orario esistenti in azienda; la prestazione individuale sarà fissata fra datore di lavoro e lavoratore nei seguenti limiti:
 - da 18 a 32 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale;
 - da 78 a 138 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile;
 - da 936 a 1664 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale.I suddetti limiti minimi potranno essere ridotti fino ad un terzo in caso di rapporto di lavoro con personale ausiliario inquadrato in 3° categoria, addetto alle pulizie ed al riassetto dei locali dell'agenzia.
 - c) il trattamento economico, ivi compreso il pagamento delle ferie, dei permessi retribuiti e delle festività, secondo criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa;
 - d) puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, così come previsto dall'art. 2, 2° comma, del D.Lgs. n. 61/2000 e successive modifiche;
 - e) l'eventuale termine fissato per la trasformazione a tempo pieno.

2. La prestazione lavorativa giornaliera fino a 4 ore non potrà essere frazionata nell'arco della giornata.

3. Diverse modalità relative alla distribuzione degli orari di lavoro potranno essere definite previo accordo aziendale ovvero previo parere vincolante di conformità dell'Ente bilaterale.



Art. 3 - Criterio di proporzionalità

1. La proporzionalità del trattamento economico del lavoratore assunto a tempo parziale si determina sulla base del rapporto fra orario settimanale ridotto ed il corrispondente orario intero previsto dal presente contratto.
2. Il trattamento economico del lavoratore impiegato a tempo parziale è direttamente proporzionale alla durata delle ore di lavoro previste nel contratto di assunzione ed è riferito a tutti gli elementi costitutivi della retribuzione del personale a tempo pieno, comprese le mensilità aggiuntive e quant'altro viene a qualsiasi titolo corrisposto. Le rivalutazioni e gli adeguamenti del trattamento economico derivanti dagli scatti ecc., spettano anch'essi in misura proporzionale alle ore di lavoro previste nel contratto di assunzione.

Art. 4 - Istituti normativi nel rapporto a tempo parziale

1. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale, per tutti gli istituti normativi valgono le stesse disposizioni di legge e di contratto che disciplinano i rapporti di lavoro a tempo pieno.

Art. 5 - Genitori di portatori di handicap

1. I genitori di lavoratori portatori di handicap grave, comprovato dai Servizi sanitari competenti per territorio, che richiedano il passaggio a tempo parziale, hanno diritto di precedenza rispetto agli altri lavoratori.

Art. 6 - Disciplina del rapporto a tempo parziale

1. Il rapporto a tempo parziale sarà disciplinato secondo i seguenti principi:
 - a) volontarietà di entrambi le parti;
 - b) reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze delle parti e quando sia compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere, ferma restando la volontarietà delle parti per la reversibilità stessa;
 - c) priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni, per le stesse mansioni;
 - d) volontarietà delle parti in caso di modifiche dell'articolazione dell'orario concordata.

Art. 7 - Lavoro supplementare - Normativa

1. Per lavoro supplementare si intende quello prestato oltre i limiti di quello concordato nel contratto di lavoro, ma entro l'orario di lavoro del personale a tempo pieno.
2. Ai sensi del 2° e 3° comma dell'art. 3 del decreto legislativo n. 61/2000 e successive modifiche, quando vi sia accordo tra datore di lavoro e lavoratore, sono autorizzate prestazioni di lavoro supplementare sino al limite di cui al 1° comma del presente articolo.
3. E' consentita la prestazione di lavoro supplementare entro il limite del 10% dell'orario contrattualmente stabilito nell'ambito del mese.
4. Eventuali prestazioni eccedenti tale limite saranno, a richiesta del lavoratore, consolidate ed andranno così ad aumentare l'orario fisso concordato.
5. Le ore di lavoro supplementare verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione, con la maggiorazione forfetariamente e convenzionalmente determinata nella misura del 20%, comprensiva di tutti gli istituti differiti, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

Art. 8 - Lavoro straordinario

1. Per i lavoratori che svolgono un rapporto di lavoro a tempo parziale verticale o misto, anche a

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in blue ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'L. CH. SH', followed by a large, stylized signature, then another large signature, and finally a set of initials 'MB'.

tempo determinato, è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie, intendendosi per tali quelle eccedenti il normale orario di lavoro settimanale previsto dal presente contratto.

2. Il lavoro straordinario viene retribuito come previsto all'art. 30 del CCNL.

Art. 9 - Part-time post-maternità

1. Al fine di consentire ai lavoratori assunti a tempo pieno indeterminato l'assistenza al bambino fino al compimento del terzo anno di età, le aziende potranno accogliere, compatibilmente con le esigenze organizzative, la richiesta di trasformazione temporanea del rapporto di lavoro, da tempo pieno a tempo parziale, da parte del genitore.

2. La richiesta di passaggio a part-time dovrà essere presentata con un preavviso di 20 giorni e dovrà indicare il periodo per il quale verrebbe ridotta la prestazione lavorativa.

3. Ai lavoratori cui sia stata concessa la trasformazione temporanea di cui al presente articolo non verrà richiesto lavoro supplementare.

Art. 10 - Lavoratori affetti da gravi patologie oncologiche

1. Ai sensi dell'art. 12-bis del D.Lgs. n. 61/2000, come modificato dal decreto n. 276/2003, i lavoratori affetti da gravi patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una Commissione medica istituita presso l'Azienda Unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale od orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno a richiesta del lavoratore. Restano in ogni caso salve disposizioni più favorevoli per il prestatore di lavoro.

2. Ai lavoratori cui sopra non verrà richiesto lavoro supplementare.

Art. 11 - Trasformazione del rapporto di lavoro

1. In caso di trasformazione del rapporto da tempo pieno a parziale, e viceversa, nel corso dell'anno, nonché nel caso di variazione dell'orario stabilito nel contratto individuale, l'importo della 13^a e della 14^a mensilità è determinato per dodicesimi, riproporzionando ciascuno di essi sulla base dei criteri previsti dal precedente art. 3.

2. Ogni dodicesimo è calcolato sulla base della retribuzione in vigore all'atto della corresponsione.

3. Analogo criterio sarà applicato per la determinazione della retribuzione che spetterà all'atto del godimento delle ferie, per il saldo in atto al momento della trasformazione o della variazione di orario, ferma restando in ogni caso la misura delle ferie stesse.

4. La trasformazione del rapporto di lavoro, di cui al comma 1, non comporta novazione dello stesso, e potrà avvenire solo previo consenso del lavoratore interessato.

Art. 12 - Preavviso

1. I termini di preavviso per i lavoratori occupati a tempo parziale hanno le stesse durata e modalità applicative di quelli previsti per i lavoratori a tempo pieno e si calcolano in giorni di calendario indipendentemente dalla durata e dall'articolazione della prestazione lavorativa.

Art. 13 - Condizioni di miglior favore

1. Restano confermate eventuali condizioni di miglior favore, previste da accordi aziendali in vigore, con riferimento alla materia di cui al presente titolo.



ALLEGATO N. 3. – APPLICAZIONE DEI D.L. N. 81/2008 E 106/2009 IN MATERIA DI SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO.

1. premesso che le direttive comunitarie recepite dal decreto legislativo n. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni hanno lo scopo di attuare misure volte a promuovere il miglioramento della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro;
2. constatato il miglioramento dei sistemi e delle procedure di prevenzione e protezione dai rischi nei settori di applicazione e che il presente accordo risponde alla necessità di salvaguardare la salute e la sicurezza sia dei lavoratori sia degli utenti e clienti;
3. ravvisato che il decreto legislativo n. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni, nel recepire ed integrare le direttive comunitarie, intende sviluppare l'informazione, il dialogo e la partecipazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro tra i datori di lavoro ed i lavoratori e/o i loro rappresentanti, tramite strumenti adeguati e che pertanto ciò rappresenta un obiettivo condiviso cui assegnare ampia diffusione;
4. preso atto che le parti intendono dare attuazione agli adempimenti loro demandati dal decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche ed integrazioni, in materia di consultazione e partecipazione dei lavoratori alla tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
5. considerato che la logica che fonda i rapporti tra le parti sulla materia intende superare posizioni di conflittualità ed ispirarsi a criteri di partecipazione nel comune intento di privilegiare relazioni sindacali non conflittuali finalizzate soprattutto all'attuazione di una politica di prevenzione e protezione;

si è **definito il presente allegato** sulla sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, in applicazione del decreto legislativo n. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni, a valere per le agenzie di assicurazione in gestione libera, per i dipendenti delle agenzie operanti nei locali e con le attrezzature dell'agenzia.

PRIMA PARTE

RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

Il Rappresentante per la Sicurezza, in conformità a quanto prevede l'art. 50, comma 2, del decreto legislativo n. 81/2008, non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento delle proprie attività e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla legge per le Rappresentanze Sindacali.

1. Individuazione della rappresentanza

a) Considerata la specificità del comparto, ai sensi dell'art. 47 del decreto legislativo n. 81/2008, nelle aziende che occupano fino a 15 lavoratori, i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza sono individuati, in conformità dell'articolo 48 del d.lgs. 81/2008, in ambito territoriale di comparto attraverso l'Organismo Paritetico Nazionale previsto nel presente accordo, che forma parte integrante del CCNL di categoria.

La definizione formale del sistema è demandata ad accordi da determinarsi all'interno del *Organismo Paritetico Nazionale per il settore delle agenzie di assicurazione in gestione libera*.

b1) Nelle aziende o unità produttive con più di 15 lavoratori il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e' eletto o designato dai lavoratori nell'ambito dell'azienda al loro interno, secondo le modalità di cui al punto 2 "Procedure per l'individuazione del rappresentante per la sicurezza", lettera C.

h ctt sh

4

Y

See

Ch

ND

b2) In considerazione delle particolari peculiarità delle imprese interessate all'applicazione del presente accordo, della complessità degli adempimenti per l'entrata in vigore dello stesso e vista l'importanza, condivisa dalle parti, di dare una puntuale ed immediata applicazione all'accordo e alle tutele sia dei lavoratori sia degli utenti in tema di sicurezza, ferma restando la priorità dell'elezione di cui al comma precedente, il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza potrà essere provvisoriamente designato secondo le modalità di cui al punto 2 "Procedure per l'individuazione del rappresentante per la sicurezza", lettera C.

c) I Rappresentanti per la Sicurezza entreranno nel pieno delle loro funzioni subito dopo il completamento delle procedure relative all'Organismo Paritetico Nazionale di cui alla SECONDA PARTE.

2. Procedure per l'individuazione dei Rappresentanti per la Sicurezza

A. Designazione del rappresentante territoriale per la sicurezza RLST.

- a) I rappresentanti territoriali per la sicurezza RLST saranno individuati su base regionale, fino ad un numero massimo di 92 nell'intero territorio nazionale, congiuntamente nominati dalle Organizzazioni sindacali stipulanti il seguente accordo e comunicati all'O.P.N.; è possibile prevedere la nomina dell'RLST in modo congiunto con tutte le parti firmatarie.

L'Organismo Paritetico Nazionale verificherà l'assenza di situazioni di incompatibilità, da valutare in analogia con quanto previsto all'art. 51 c.p.c., dei candidati a coprire tale ruolo e ratificherà, con propria delibera, la designazione dei rappresentanti per la sicurezza territoriali, assegnando gli ambiti territoriali di competenza; è prevista una verifica dell'operatività degli RLST ad un anno dalla nomina.

- b) Il rappresentante territoriale entra in carica con la notifica della designazione, a prescindere dalla tempistica della ratifica, dura in carica tre anni ed è ridesignabile. Scaduto il periodo, resterà comunque in carica, con pienezza di funzioni, fino all'indicazione del nuovo RLST.

- a) Gli RLST concerteranno le metodologie di lavoro ed opereranno, in particolari situazioni, congiuntamente. Saranno comunque valide le attività condotte, ai sensi del presente accordo, singolarmente da ciascun RLST.

- d) I costi dell'operatività degli RLST prima dell'entrata in funzione degli organismi contrattuali saranno posti a carico di tali organismi appena questi inizieranno ad operare.

B. Aziende con meno di 15 dipendenti - indicazione del RLST (rappresentante territoriale dei lavoratori per la sicurezza)

- a) L'Organismo Paritetico Nazionale comunicherà ai datori di lavoro, che a loro volta lo comunicheranno ai lavoratori, il nominativo del RLST designato al quale fare riferimento.

C. Aziende con più di 15 dipendenti - elezione del RLS (rappresentante dei lavoratori per la sicurezza)

- a) Il rappresentante per la sicurezza è individuato di norma tra i componenti delle R.S.A. laddove costituite; in caso di assenza di R.S.A., per l'individuazione del rappresentante per la sicurezza si procede su base elettiva tra i lavoratori in servizio e non in prova nell'azienda, su istanza degli stessi o su iniziativa delle OO.SS. dei lavoratori stipulanti il presente accordo. Le date e gli orari saranno concordate tra il datore di lavoro e i lavoratori ovvero tra il datore di lavoro e le OO.SS. dei lavoratori stipulanti il presente accordo. Le elezioni dovranno avere luogo senza pregiudizio per la sicurezza delle

persone, la salvaguardia dei beni e degli impianti ed in modo da garantire il normale svolgimento dell'attività lavorativa.

Ai sensi dell'art. 47, comma 7, del D.Lgs.81/2008 il numero degli RLS da eleggere per ogni agenzia è pari a uno. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza eletto nelle agenzie con più di 15 dipendenti, è equiparato agli RLST per la formazione e la partecipazione a corsi (vedi allegato 1), art. 3 e 4 del presente accordo.

- b) In caso di costituzione della R.S.A. successiva alla elezione del rappresentante per la sicurezza, questi sarà sostituito nelle funzioni da uno dei componenti della R.S.A. stessa, che rimane in carica ed esercita le funzioni fino alla scadenza originale del mandato.

NOTE: l'rsa che sostituisce l'rls dovrà svolgere il corso di formazione previsto anche co

- c) Si procede alla elezione mediante votazione diretta da parte dei lavoratori. Possono essere eletti tutti i lavoratori in servizio e non in prova alla data delle elezioni ad accezione dei lavoratori a tempo determinato e degli apprendisti. Risulterà eletto il lavoratore che avrà ottenuto il maggior numero di voti espressi, purché abbia partecipato alla votazione la maggioranza semplice degli aventi diritto. Prima dell'elezione i lavoratori in servizio nomineranno al loro interno il segretario del seggio elettorale, che dopo lo spoglio delle schede provvederà a redigere il verbale della elezione. Copia del verbale sarà consegnata dal segretario del seggio alla direzione aziendale e da questa tempestivamente inviata all'Organismo Paritetico Nazionale, che provvederà ad iscrivere il nominativo nell'apposita lista. L'esito della votazione sarà comunicato a tutti i lavoratori a cura del segretario del seggio e del datore di lavoro.
- d) L'RLS durerà in carica 3 anni e sarà rieleggibile. Scaduto il periodo, continuerà il suo mandato fino a nuove elezioni; nel caso di dimissioni, o per qualsiasi altro motivo di mancanza dell'rls, esso sarà sostituito in modo temporaneo e fino a nuove elezioni, dall'rlst, fino all'indicazione del nuovo rls.
- e) In caso non si riesca a indicare un rappresentante interno, si farà ricorso al RLST di territorio, ai sensi dell'art. 48 D.L.81/08, con le procedure previste al punto A.

3. Permessi retribuiti

a) In relazione alle peculiarità dei limitati rischi presenti nel settore delle agenzie di assicurazione, per il tempo necessario allo svolgimento della attività propria di Rappresentante per la Sicurezza dei Lavoratori Aziendale o Territoriale, ogni RLS/RLST avrà a disposizione un massimo di 500 ore annue, con un costo massimo, per le aziende di 15 euro orari.

b) l'usufruizione dei permessi sarà comunicata al datore di lavoro con preavviso di almeno 48 ore, salvo i casi previsti dalla legge.

4. Attribuzioni dei rappresentanti per la sicurezza aziendali e territoriali

Con riferimento alle attribuzioni del rappresentante per la sicurezza la cui disciplina legale è

3. Di tali dati e dei processi produttivi di cui sia messo o venga comunque a conoscenza, il rappresentante è tenuto a fare un uso strettamente connesso al proprio incarico, nel rispetto del segreto aziendale.

4. Nelle aziende superiori ai 15 dipendenti, il rappresentante per la sicurezza nell'espletamento delle proprie funzioni, e laddove se ne ravvisi la necessità, utilizza gli stessi locali che l'azienda ha destinato alle R.S.A.

b) Accesso ai luoghi di lavoro

1. Il diritto di accesso ai luoghi di lavoro deve essere esercitato nel rispetto delle esigenze organizzative e produttive e del segreto imprenditoriale con le limitazioni previste dalla legge.

2. Il rappresentante per la sicurezza deve segnalare al datore di lavoro, con un preavviso di almeno 5 giorni lavorativi se RLST e 2 giorni lavorativi se RLS, le visite che intende effettuare nei luoghi di lavoro, tranne per gli interventi urgenti previsti dalla Legge, per i quali non vi è l'obbligo del preavviso.

3. L'RLST, durante le visite che effettuerà nei luoghi di lavoro dovrà essere accompagnato, per ragioni organizzative e produttive, dal responsabile del servizio di prevenzione e protezione dell'agenzia o altra persona delegata dal Datore di Lavoro—nonché, facoltativamente, anche disgiuntamente da un rappresentante delle Associazioni ed uno delle OO.SS. firmatarie del presente protocollo.

c) Modalità di consultazione

1. Laddove il decreto legislativo n. 81/2008 prevede a carico del datore di lavoro la consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, questa deve essere effettuata in modo da garantire la sua effettività.

2. Il rappresentante per la sicurezza ha facoltà di formulare proprie proposte e proprie opinioni, non vincolanti per il datore di lavoro, in ordine alle operazioni aziendali in corso o in via di definizione.

3. Il rappresentante è tenuto a controfirmare, in ogni caso, il verbale dell'avvenuta consultazione.

5. Informazioni e documentazione aziendale

1. Il rappresentante per la sicurezza ha diritto di ricevere le informazioni e di consultare e trarre copia della documentazione aziendale inerente la valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti le sostanze e i preparati pericolosi, laddove impiegati, le macchine, gli impianti, l'organizzazione e gli ambienti di lavoro, gli infortuni e le malattie professionali.

2. Il rappresentante, ricevute le notizie e le informazioni di cui al comma 1, è tenuto a farne un uso strettamente connesso alla sua funzione e nel pieno rispetto del segreto aziendale.

6. Tempo di lavoro retribuito per i componenti della rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza

1. In tutti i casi in cui un componente la rappresentanza per la sicurezza, per svolgere le sue specifiche funzioni, debba interrompere la propria attività lavorativa, dovrà darne preventivo avviso all'impresa, almeno 2 giorni lavorativi prima, firmando un'apposita scheda permessi al fine di consentire il computo delle ore utilizzate; nei casi previsti dal decreto legislativo n. 81/2008, non vi è obbligo di preavviso e le ore usufruite saranno segnate nella scheda permessi non appena terminata l'urgenza.

RB e CH fl

Handwritten signatures and initials.

7. Contenuti e modalità della formazione dei componenti la rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza

1. Al fine di consentire ai componenti la rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza l'acquisizione delle conoscenze in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro, per un corretto esercizio dei compiti loro affidati dal decreto legislativo n. 81/2008, si stabilisce quanto segue:

- a) il rappresentante della sicurezza ha diritto alla formazione iniziale prevista dal decreto legislativo n. 81/2008;
- b) la formazione non può comportare oneri economici a carico del rappresentante della sicurezza e si svolge mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli già previsti per la sua attività;
- c) tale formazione deve prevedere, con specifico riferimento ai settori interessati, un programma che comprenda quanto previsto nell'Allegato 1, sia come argomenti che come durata.
- d) i corsi di formazione sono organizzati dall'Organismo paritetico Nazionale o in collaborazione con lo stesso;

2. Sono fatti salvi, ai fini del presente articolo, i corsi di formazione organizzati prima della stipula del presente accordo, purché rispondenti ai requisiti su indicati.

SECONDA PARTE

ORGANISMO PARITETICO NAZIONALE (OPN)

a. E' costituito un Organismo Paritetico Nazionale per la sicurezza sul lavoro, formato da 4 rappresentanti delle Associazioni datoriali firmatarie del presente contratto e da 4 rappresentanti dei lavoratori delle OO. SS. firmatarie del presente contratto. I rappresentanti potranno conferire delega scritta.

b. Il suddetto Organismo paritetico nazionale opererà in piena autonomia funzionale.

c. L'Organismo Paritetico, oltre agli adempimenti di cui all'articolo 20 del decreto legislativo n. 81/08, ha i seguenti compiti:

1. promuovere formazione diretta, tramite seminari e altre attività complementari per gli RLST e RLS;
2. elaborare le linee guida ed i criteri per la formazione dei lavoratori e dei rappresentanti per la sicurezza, tenendo conto di quanto previsto dai Ministeri del lavoro e della sanità in applicazione del decreto legislativo n. 81/2008 per la dimensione e la tipologia delle imprese;
3. promuovere lo scambio di informazioni e valutazioni in merito all'applicazione della normativa;
4. promuovere e coordinare gli interventi formativi e di altra natura nel campo della salute e della sicurezza sul lavoro, reperendo finanziamenti dalla Ue e di Enti pubblici e privati nazionali;
5. favorire la sperimentazione di moduli formativi flessibili ed innovativi che rispondano alle specifiche esigenze delle imprese, e destinati ai soggetti di cui al presente accordo, anche sulla base delle fonti pubbliche dell'Ue e nazionali;
6. valutare le proposte di normative comunitarie e nazionali, anche per elaborare posizioni comuni da proporre agli Organismi europei, al Governo, al Parlamento e ad altre amministrazioni nazionali competenti;
7. verifica preventiva delle compatibilità, in analogia con quanto previsto all'art. 51 c.p.c., dei rappresentanti per la sicurezza territoriali e assegnazione di ambiti territoriali di competenza;
8. assumere interpretazioni univoche su tematiche in materia di sicurezza in genere. Tali interpretazioni, in quanto unanimemente condivise e formalizzate costituiranno nel rispetto dei limiti e delle specifiche modalità previste nel Dlgs 81/08, pareri ufficiali dell'OpN. Tali pareri potranno, inoltre, essere trasmessi ad Enti ed Istituzioni, quali le USSL, le Direzioni provinciali del lavoro, la Magistratura, la Regione, ecc. e impegnano le parti a non esprimere opinioni

h cnc n

Gi

Sper

difformi se non, a loro volta, congiuntamente concordate. L'Opn potrà inoltre valutare di volta in volta l'opportunità di divulgare nei modi concordemente ritenuti più opportuni tali pareri.

9. promuovere l'informazione e la formazione dei soggetti interessati sui temi della salute e della sicurezza;

10. individuare eventuali fabbisogni formativi specifici del territorio connessi all'applicazione del decreto legislativo n. 81/08;

11. elaborare progetti formativi in materia di salute e sicurezza sul lavoro e promuoverne la realizzazione anche in collaborazione con l'Ente regione, adoperandosi altresì per il reperimento delle necessarie risorse finanziarie pubbliche, anche a livello comunitario.

2. Composizione delle controversie

1. Le parti confermano che per la migliore gestione della materia della salute e sicurezza sul lavoro occorra procedere all'applicazione di soluzioni condivise.

2. A tal fine, per dirimere eventuali conflitti irrisolti, le parti interessate (il datore di lavoro, il lavoratore o i loro rappresentanti) ricorreranno all'Organismo paritetico nazionale, quale prima istanza di risoluzione, in tutti i casi di insorgenza di controversie individuali singole o plurime relative all'applicazione delle norme riguardanti la materia dell'igiene, salute e sicurezza sul lavoro, al fine di riceverne una soluzione concordata, ove possibile.

3. Procedure:

a. la parte che ricorre all'Opn, ne informa senza ritardo le altre parti interessate.

b. In tal caso la parte ricorrente deve inviare all'Opn il ricorso scritto con raccomandata a.r. e la controparte potrà inviare le proprie controdeduzioni entro 30 giorni dal ricevimento del ricorso;

c. l'OPN può designare esperti, comunicandolo alle parti;

d. l'esame del ricorso deve esaurirsi entro i 30 giorni successivi al termine di cui al punto b), salvo eventuale proroga unanimemente definita dall'Organismo paritetico Nazionale;

e. l'Opn assume le proprie decisioni all'unanimità; la decisione unanime si realizza a condizione che siano rappresentate tutte le Associazioni ed OO.SS. stipulanti il presente accordo;

f. si redige motivato verbale dell'esame e delle decisioni prese;

g. trascorsi tali termini, ovvero qualora risulti fallito il tentativo di conciliazione, ciascuna delle parti potrà adire la magistratura;

h. Le parti interessate (aziende, lavoratori o loro rappresentanti) si impegnano a mettere in atto la decisione adottata.

4. Modalità di attuazione dell'accordo

Per la pratica realizzazione di quanto indicato nel presente allegato, le Parti stabiliranno a livello nazionale la misura del contributo da destinare all'Opn, sulla base dei seguenti criteri:

1. previa definizione del bilancio preventivo, alla copertura dei costi concorrono tutte le agenzie attraverso l'Ente Bilaterale;

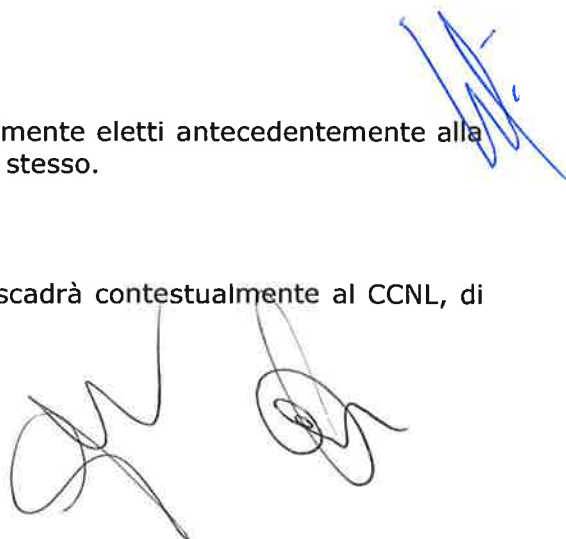
2. per le Regioni nelle quali eventualmente non fossero stati nominati gli RLST, le parti stipulanti il presente accordo si incontreranno a livello nazionale per esaminarne le cause, al fine di rimuoverle ovvero di adottare soluzioni alternative.

5. Dichiarazione congiunta

1. I rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, eventualmente eletti antecedentemente alla stipula del presente accordo, non decadono in ragione dello stesso.

6. Disposizione finale

Il presente accordo entra in vigore dalla data di stipula e scadrà contestualmente al CCNL, di cui forma parte integrante.



1.PROGRAMMA

- a) principi giuridici comunitari e nazionali;
- b) legislazione generale e speciale in materia di salute e sicurezza sul lavoro
- c) principali soggetti coinvolti ed i relativi obblighi;
- d) definizione e individuazione dei fattori di rischio;
- e) la valutazione dei rischi, con particolare riguardo a quelli da stress da lavoro correlato;
- f) individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione;
- h) aspetti normativi dell'attività di rappresentante dei lavoratori;
- g) nozioni di tecnica della comunicazione

E' fatta eccezione, e potranno non frequentare gli aggiornamenti, per quegli RLS/RLST che svolgano i corsi di aggiornamento in sede sindacale o nella loro azienda di provenienza, in quanto RLS eletti dai lavoratori in quel contesto, e ne producano all'OPN le relative attestazioni.

attestazioni.

Verfiumi ~~Poff~~ Verugio Linale
Gest ~~Politecnico~~ Giuliano H. H. H.
Sfumo Pump
Novolis Bagno
Blas - Garinoli H. H. H.
Cameri Moreda Coda Fedi
Ghe M
Anton Acqua Mera Rove Ammazzie
Sofia Riva

