



CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

IMPIEGATI AMMINISTRATIVI

AGENZIE GENERALI

GENERALI ITALIA – DIVISIONE INA ASSITALIA

ASSOCIAZIONE NAZIONALE AGENTI GENERALI INA ASSITALIA

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
IMPIEGATI AMMINISTRATIVI
AGENZIE GENERALI
GENERALI ITALIA – DIVISIONE INA ASSITALIA

Data di Stipula Normativo ed Economico: 16 luglio 2014

Scadenza Normativo ed Economico: 31 dicembre 2014

Il giorno 8 luglio 2014, in Roma

tra

- l'ANAGINA, in rappresentanza degli Agenti Generali delle Agenzie Generali di Generali Italia Divisione INA Assitalia, in persona del Presidente Davide NICOLAO, assistito dal Referente di Comitato Esecutivo Alessandro PULCRANO, dal Presidente della Commissione Sindacale Michele REALI, dai Componenti della Commissione Sindacale Michele MANZARI, Alessandro MECIANI, Alberto RIVA, Antonio TRIGGIANI, Angelo VENUTO e dal Segretario Generale Marianna RAIMONDI.

e

- La FIBA CISL -- Federazione Italiana Bancari e Assicuratori, rappresentata dal Segretario Generale Giulio ROMANI, Componenti della Segreteria Roberto GARIBOTTI, Alessandro DELFINO, Alessandro SPAGGIANI, Giacinto PALLADINO, Mauro INCLETOLDI, Pierluigi LEDDA, Sabrina BREZZO, Sergio GIRGENTI, coadiuvati dalla Commissione Contrattuale composta da Nicola SCOTTI, Francesca CAPOZZOLI e Fabio SABATINI.
- La FISAC CGIL - Federazione Italiana Sindacato Assicurazioni e Credito, rappresentata dal Segretario Generale Agostino MEGALE e dai componenti della Segreteria Nazionale Elena AIAZZI, Fabio ALFIERI, Fulvia Busetтини, Giuliano CALGAGNI, Luca ESPOSITO, Fiorella FIORELLI, Mario GENTILE, Costanza VECERA e Maurizio VISCIONE, nonché dalla delegazione trattante Patrizia CAPITANI, Sonia D'ASCENZO, Marco D'ELIA, Francesco FANTINI, Felice MEREGALLI, Paolo SCOGNAMIGLIO e Mara SICLARI.
- La FNA - Federazione Nazionale Assicuratori, rappresentata dal Presidente Carla PRASSOLI, dal Segretario Generale Dante BARBAN, dal Segretario Generale aggiunto Alessandro CASINI, dai Segretari Nazionali Giorgio FURFARO, Marco SOATTIN, Nicola PALMIOTTI, Stefano QUINTABA', coadiuvati da Marco PROIETTI e Roberta IACUITTI.
- La UILCA - Credito Assicurazioni ed Esattorie, rappresentata dal Segretario Generale Massimo MASI, Segretario Nazionale Renato PELLEGRINI, Segretario Regionale Maurizio ANGELONE e, per il coordinamento Generali Italia, da Emanuele BARTOLUCCI coadiuvato da Giovanni COVIELLO, Luana BELLACOSA e Tatiana DODI.

Art. 1
SFERA DI APPLICAZIONE

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro regola i rapporti tra gli Agenti Generali ed il personale amministrativo dipendente delle Agenzie Generali di Generali Italia Divisione INA Assitalia.

Art. 2
INFORMAZIONE A LIVELLO NAZIONALE

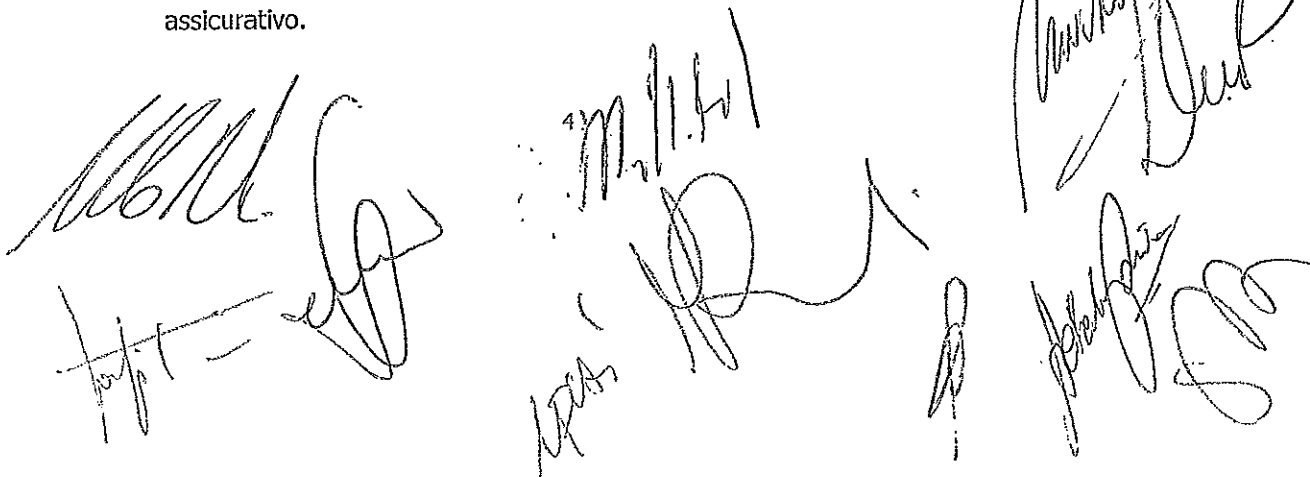
L'ANAGINA fornirà annualmente, su richiesta delle OO.SS. nazionali firmatarie del presente contratto ed in un apposito incontro da tenersi entro il 30 aprile di ogni anno, informazioni:

- sul numero complessivo dei dipendenti delle Agenzie Generali distinti per sesso, livello e fasce d'età e all'interno di ciascun livello divisi per sesso, per classi di anzianità e fasce di età;
- sul costo del lavoro, relativamente alle retribuzioni complessivamente corrisposte ai dipendenti delle Agenzie Generali, ai conseguenti oneri sociali, nonché agli accantonamenti del T.F.R.;
- sul tipo e sul numero delle assunzioni distinti per livello e per sesso;
- sulle ristrutturazioni o innovazioni tecnologiche, destinate ad incidere concretamente sul livello occupazionale ovvero che comportino sostanziali modifiche nelle prestazioni di gruppi di lavoratori o il trasferimento degli stessi in diversa sede di lavoro.

L'ANAGINA comunicherà inoltre alle OO.SS. le iniziative volte a favorire e promuovere corsi di istruzione e di formazione professionale.

Ferme restando le rispettive autonomie e le distinte responsabilità nella rappresentanza dei rispettivi interessi, formeranno altresì oggetto di esame, in occasione di incontri da tenersi con cadenza annuale, indicativamente entro il mese di giugno, su iniziativa di una delle parti, i seguenti argomenti:

- l'andamento dell'occupazione nel settore assicurativo in relazione alle scelte di politica commerciale ed organizzativa;
- le nuove tecnologie e i loro effetti sull'organizzazione di lavoro anche con riferimento ad eventuali nuove figure professionali;
- l'andamento e forme nell'occupazione con particolare riferimento a quella giovanile e femminile anche in rapporto alle disposizioni di legge in materia di parità uomo-donna nonché ad eventuali raccomandazioni comunitarie in materia;
- le strutture di vendita diretta e indiretta e distribuzione nel sistema assicurativo.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. On the left, there is a large signature that appears to be 'M. M.' followed by another signature. In the center, there are several smaller signatures and initials, including one that looks like 'M. M.' and another that is more stylized. On the right, there are more signatures, including one that looks like 'M. M.' and another that is more stylized. There are also some initials scattered around, such as 'H. J.' and 'J. J.'.

Art. 3
INFORMAZIONE A LIVELLO AZIENDALE

Fermo quanto previsto dal Decreto legislativo 6 febbraio 2007 n. 25 per le Agenzie che occupano almeno 50 lavoratori, le Agenzie Generali che occupano più di 15 impiegati amministrativi forniranno annualmente alle rispettive RSA o, in mancanza, alle Organizzazioni Sindacali territoriali, nel corso di un apposito incontro, informazioni riguardo a:

- programmi relativi ad eventuali assunzioni con qualsiasi tipologia di contratto;
- prestazioni di lavoro straordinario.

Forniranno, altresì, informazioni di ordine generale sulla rete distributiva.

Le stesse Agenzie Generali, inoltre, forniranno alle RSA o, in mancanza, alle Organizzazioni Sindacali territoriali notizie preventive in ordine a rilevanti ristrutturazioni aziendali o innovazioni tecnologiche che comportino sostanziali modifiche nelle prestazioni di gruppi di lavoratori o il trasferimento degli stessi in diversa sede di lavoro.

Al riguardo e su richiesta delle RSA o, in mancanza, delle Organizzazioni Sindacali territoriali, entro 15 giorni dalla comunicazione dell'Agenzia Generale e, comunque, prima della fase di realizzazione dei provvedimenti deliberati, si terrà un incontro finalizzato ad una possibile intesa che tenga conto delle esigenze tanto dei lavoratori interessati quanto delle Agenzie Generali.

La procedura si esaurirà comunque entro 30 giorni dalla data dell'incontro.

L'Agenzia Generale potrà attuare i provvedimenti per la parte concernente le ricadute sui lavoratori trascorsi i 30 giorni di cui al precedente comma.

Durante i predetti 30 giorni le Organizzazioni Sindacali si asterranno da ogni azione diretta.

Nota a verbale

Resta fermo quanto previsto dall'allegato 4 "Protocollo sull'occupazione" in merito alla procedura di consultazione sindacale preventiva in caso di difficoltà occupazionali.

Art. 4
COMMISSIONE PARITETICA NAZIONALE

È costituita una Commissione Nazionale paritetica per l'interpretazione del Contratto di cui fanno parte una rappresentanza dell'ANAGINA e una

Tianchi Gp.

Alcidi

HR

5. [Signature]

[Signature]

[Signature]

Mr. [Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

rappresentanza delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto.

Detta Commissione ha come scopo il tentativo di comporre eventuali questioni di carattere generale che dovessero sorgere in sede di applicazione del presente Contratto nonché il compito di apportare le integrazioni ed i chiarimenti che si rendessero necessari, anche in considerazione dell'eventuale evoluzione della normativa di legge.

La Commissione Paritetica Nazionale si occuperà, altresì, delle vertenze che dovessero sorgere ai sensi dell'art. 9, 6° comma.

Art. 5

ASSUNZIONE ED INQUADRAMENTO DEL PERSONALE

Per l'assunzione del personale saranno osservate le norme di legge.

L'assunzione del personale è fatta a tempo indeterminato, salvo quanto disposto dalla legge e dall'allegato n. 10 del presente contratto.

Nota a verbale

L'Agente Generale, in caso di nuove assunzioni per le quali sia previsto un inquadramento contrattuale in Area B (1^a e 2^a Pos. Org.) o in Area C (2^a Pos. Org.), esaminerà in via preventiva le eventuali richieste del personale già in servizio e le accoglierà compatibilmente con le specifiche esigenze aziendali e tenuto conto delle attitudini e requisiti del lavoratore interessato.

L'Agente Generale, sempre in relazione alle attitudini ed ai requisiti richiesti, esaminerà, altresì, le domande di assunzione dei figli di ex dipendenti, deceduti in servizio o pensionati, nonché le domande di assunzione del personale addetto all'organizzazione produttiva ed alla produzione in forza presso l'Agenzia Generale, sempre che abbiano i predetti requisiti.

Art. 6

DOCUMENTI PER L'ASSUNZIONE

Per l'assunzione sono normalmente richiesti i seguenti documenti:

- certificati di nascita e cittadinanza;
- consenso di chi esercita la patria potestà in caso di assunzione di minori;
- fotocopia del codice fiscale;
- certificato dello stato di famiglia;
- consenso al trattamento dei dati ai sensi del D.lgs. n. 196/2003.

Potranno, inoltre, essere richiesti i seguenti documenti:

- certificato penale del casellario giudiziale e certificato dei carichi pendenti di data non anteriore a 90 giorni;
- certificato degli studi compiuti;
- certificato di servizio eventualmente prestato presso altre aziende.

[Area containing multiple handwritten signatures and initials, including a large 'C' on the left and various names like 'F. ...' and 'M. ...' at the bottom.]

All'atto dell'assunzione l'Agente Generale comunicherà per iscritto al lavoratore interessato:

- la data di inizio del rapporto;
- la durata dell'eventuale periodo di prova;
- l'area professionale ed il livello al quale il lavoratore viene assegnato;
- il trattamento economico;
- la sede e l'orario di lavoro;
- la facoltà di aderire al Fondo pensione, consegnando la relativa scheda di adesione unitamente alla Nota Informativa del Fondo Pensione.

Fornirà, altresì, informazioni circa le scelte disponibili in materia di Trattamento di Fine Rapporto.

Nota a verbale

All'atto dell'assunzione l'Agente Generale consegnerà al lavoratore una copia del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e di eventuali contratti aziendali in vigore.

Art. 7 **AFFISSIONI**

L'Agente Generale provvederà ad esporre, in luogo accessibile a tutti, l'orario di lavoro nonché il codice di disciplina aziendale di cui al successivo art. 12.

Le Rappresentanze Sindacali Aziendali e/o territoriali hanno diritto di affiggere, in uno spazio dedicato, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.

Art. 8 **PERIODO DI PROVA**

La durata massima del periodo di prova è fissata in 60 (sessanta) giorni lavorativi.

Durante il periodo di prova è corrisposta la normale retribuzione riferita al trattamento economico del livello nel quale il lavoratore viene assunto.

Durante il periodo di prova è diritto delle parti risolvere il rapporto di lavoro in qualsiasi momento senza preavviso.

Trascorso il periodo di prova senza che sia intervenuta la risoluzione del rapporto, si applicheranno integralmente le norme del vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Il periodo di prova va computato a tutti gli effetti nella determinazione della anzianità di servizio.

Trascorso

Alciani
HR
MPS

Alciani
P
Alciani

Alciani
P
Alciani

Alciani
P
Alciani

Art. 9
INQUADRAMENTO DEL PERSONALE

La classificazione del personale risulta dall'art. 10.

L'inserimento nelle Aree Professionali di cui all'art. 10 è determinato in base alle mansioni svolte dal lavoratore.

La qualifica Quadri è regolamentata nell'allegato n. 2E.

Salvo quanto di seguito disposto in tema di fungibilità delle mansioni, in caso di mansioni promiscue, si farà riferimento al criterio della prevalenza, da valutarsi sia sotto il profilo qualitativo che quantitativo delle mansioni stesse.

Qualora in sede di applicazione delle disposizioni di cui all'art. 10 e dell'allegato n. 2E, dovessero sorgere vertenze in relazione alle disposizioni stesse, dette vertenze verranno risolte in sede aziendale dall'Agente Generale con le rappresentanze sindacali.

Nel caso in cui le vertenze non dovessero trovare composizione in sede aziendale, le stesse verranno trattate tra le Parti firmatarie del presente contratto, secondo le disposizioni dell'art. 4.

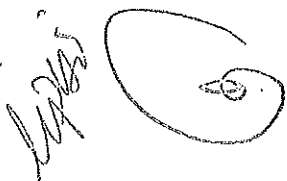
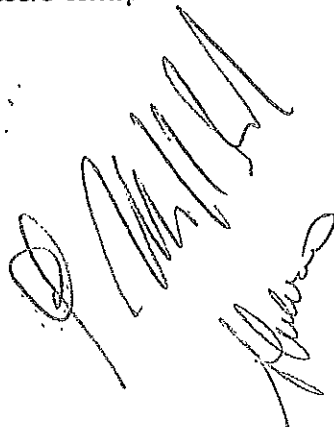
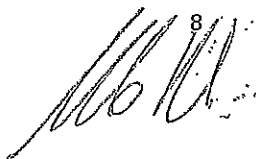
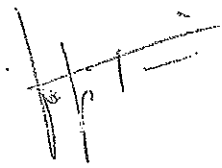
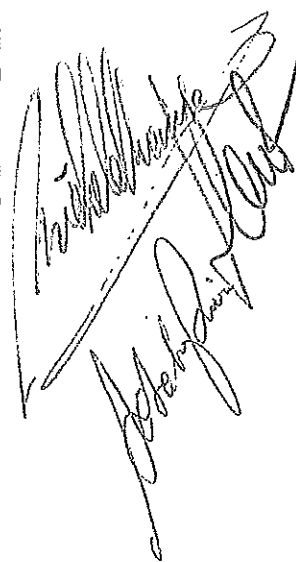
Art. 10
CLASSIFICAZIONE

Ferme le declaratorie ed i profili di seguito delineati e quindi la loro corrispondenza ai rispettivi livelli retributivi, le Parti convengono di assumere il principio della fungibilità delle mansioni, in ragione del quale, eccezion fatta per le specifiche funzioni, responsabilità e mansioni riguardanti i particolari profili di Capo Ufficio e Vice Capo Ufficio del 5° e 4° livello dell'Area Professionale B, devono intendersi ricomprese in un'unica Area Professionale omogenea tutte le mansioni di concetto relative alle attività generalmente svolte nell'ambito delle Agenzie Generali e proprie delle stesse nonché ogni altra attività ad esse direttamente correlata e funzionale al loro svolgimento.

Le Parti convengono, dunque, che il personale ricompreso nelle posizioni organizzative 1^, 2^ e 3^ dell'Area Professionale B potrà essere adibito, in via promiscua, a tutte le mansioni rientranti nell'area professionale predetta (escluse quelle di Capo Ufficio e Vice Capo Ufficio).

Le Parti convengono, altresì, che il personale ricompreso nelle posizioni organizzative 1^ e 2^ dell'Area Professionale C potrà essere adibito, in via promiscua, a tutte le mansioni rientranti nell'area professionale predetta.

In caso di assegnazione a mansioni proprie di una posizione organizzativa superiore, al dipendente interessato dovrà essere corrisposto il trattamento



economico corrispondente alla posizione organizzativa superiore per tutta la durata di svolgimento di dette mansioni.

Ove tale assegnazione si protragga per oltre tre mesi, il dipendente avrà diritto all'attribuzione del livello superiore corrispondente alla posizione organizzativa superiore.

In caso di assegnazione a mansioni proprie di una posizione organizzativa inferiore, il dipendente interessato avrà diritto a percepire, per tutta la durata di svolgimento di dette mansioni, il medesimo trattamento economico corrispondente alle mansioni di provenienza.

Tale assegnazione non potrà protrarsi oltre i tre mesi.

In caso di affidamento a mansioni inerenti posizioni organizzative diverse, il criterio della fungibilità delle mansioni sarà operante solo fra posizioni contigue.

Le Parti convengono, che i possibili effetti sull'organizzazione, sulle professionalità del lavoro 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.

In armonia con tali considerazioni sarà effettuata, annualmente, con le OO.SS. firmatarie del presente accordo, una comune ed attenta valutazione dell'idoneità dei percorsi formativi e, allo stesso tempo, sarà fornita alle stesse un'informazione idonea a verificare i processi e le dinamiche professionali nell'ambito delle Agenzie Generali.

Il personale viene inquadrato come segue:

AREA PROFESSIONALE A

Posizione organizzativa 1^a - 6° livello retributivo

Appartengono a quest'area professionale quei lavoratori ai quali l'Agente Generale, per l'importanza e l'autonomia delle funzioni e della conseguente responsabilità, delega compiti che comportano autonome decisioni e responsabilità in merito alla pianificazione, gestione e controllo del personale e delle risorse dell'Agenzia Generale e/o sovrintendono all'attività di due o più uffici a ciascuno dei quali sia preposto un capo ufficio.

Il personale così come definito dalla declaratoria della presente area professionale e quello munito di procura generale, con pieni poteri per tutti gli affari che concernono l'attività propria dell'Agente Generale, assumerà la qualifica di Funzionario.

AREA PROFESSIONALE B

Appartengono a quest'area professionale i lavoratori che svolgono mansioni che possono richiedere significative competenze tecnico professionali.

I processi operativi e decisionali si svolgono nell'ambito di un'autonomia delimitata da metodi e procedure prestabiliti ovvero definita da direttive superiori.

I lavoratori di cui alla presente area professionale sono tenuti a verificare la correttezza del risultato delle operazioni svolte e delle procedure adottate.

In particolare, per dare efficacia al criterio della multifunzionalità e della ricomposizione delle mansioni, anche per i rinnovati processi informatici, i profili professionali inclusi nell'area - ad eccezione del 4° e 5° livello dell'Area Professionale B - esplicano, di norma, i seguenti compiti:

- accolgono la clientela, effettuano l'analisi e diagnosi della loro situazione assicurativa, assicurando informazioni e proponendo, sulla base dei verificati bisogni assicurativi, i prodotti più congrui del ramo vita e/o del ramo danni;
- emettono polizze ed appendici, espletandone la relativa corrispondenza e provvedendo, quando richiesto, all'incasso delle stesse;
- forniscono assistenza e consulenza ai canali di vendita ed clientela relativamente alle operazioni di liquidazione, prestito, riscatti, apertura sinistri, operazioni di portafoglio vita e danni, cambiamenti nelle modalità di pagamento ecc. e sui servizi dell'Agenzia Generale.

Nei livelli retributivi più alti rientranti 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 i relativi risultati.

In taluni casi, pianificano l'organizzazione del processo lavorativo del proprio ufficio e coordinano e/o controllano un gruppo di risorse umane.

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

Posizione organizzativa 3^a - 5° livello retributivo

Declaratoria - appartengono a questa posizione organizzativa:

Lavoratori che siano preposti, in via continuativa, quali responsabili del coordinamento, pianificazione e controllo 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 ed una capacità d'uso intensivo degli strumenti informatici e/o sviluppano studi e progetti relativi a problemi complessi.

Profili:

a. Capi Ufficio o capi di altre unità comunque denominate identificati dalla prima parte della descrizione della posizione organizzativa.

b. Specialisti di marketing. Elaborano i piani commerciali tramite analisi di mercato effettivo e potenziale, e sulla concorrenza e ne curano

2

Mass

Quil

10/11/11

10/11/11

10/11/11

10/11/11

10/11/11

10/11/11

10/11/11

l'attuazione. Sistematizzano piani di intervento, iniziative commerciali e piani incentivanti utili a sviluppare le vendite e ne curano l'attuazione.

c. Specialisti di formazione. Elaborano progetti di formazione, analizzando i bisogni del personale amministrativo, direttamente o appoggiandosi a soggetti specializzati. Organizzano, tramite docenti interni o esterni, interventi formativi con l'uso di appropriate tecniche didattiche e verificano i risultati ottenuti.

d. Specialisti di bilancio e amministrazione. 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/o, con approfondita conoscenza delle normative di contabilità e di quelle bancarie, amministrano i flussi finanziari dell'intera Agenzia Generale. Decidono la destinazione delle risorse finanziarie sulle varie voci di spesa e/o di ricavo.

Posizione organizzativa 2^a - 4^o livello retributivo

Declaratoria - appartengono a questa posizione organizzativa:

- lavoratori che siano preposti, in via continuativa, quali responsabili di attività di coordinamento e controllo di un gruppo o di una unità operativa di lavoratori parte dei quali svolgono mansioni per cui è previsto l'inquadramento nella posizione organizzativa 1^a o che siano preposti a coadiuvare in via permanente il Capo Ufficio nei suoi compiti

e/o

- lavoratori 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 problemi complessi.

Profili:

a. Vice Capi Ufficio di unità comunque denominate, identificati dalla prima parte della descrizione della posizione organizzativa;

b. Coordinatori di unità commerciali periferiche. Hanno la responsabilità dell'attività amministrativa e/o commerciale di un'unità commerciale periferica. I compiti affidati, oltre alle conoscenze e competenze indicate in declaratoria, presuppongono la conoscenza teorico/pratica delle procedure amministrativo/contabili, della modulistica e degli stampati.

c. Operatori di front office assuntori di prodotti speciali. Sulla base della documentazione ricevuta o raccolta direttamente, elaborano progetti di polizza di particolare complessità relativi a bisogni specifici, non standardizzabili, 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 altresì 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.

d. **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 realizzate. Assicurano la manutenzione di quelli esistenti. Forniscono inoltre la necessaria assistenza e formazione agli utenti.

Posizione organizzativa 1^a - 3° livello retributivo

Declaratoria – Appartengono a questa posizione organizzativa:

lavoratori che svolgono, in via continuativa, attività impiegatizie di concetto operativamente autonome nei limiti delle direttive di carattere generale.

AREA PROFESSIONALE C

Appartengono a quest'area professionale lavoratori che, sulla base di norme, procedure o prassi prestabilite, svolgono, in via continuativa, attività impiegatizie d'ordine, che implicano una semplice diligenza di esecuzione e lavoratori che svolgono attività manuali e/o ausiliarie al funzionamento degli uffici, per abilitarsi alle quali occorrono semplici conoscenze professionali e/o che svolgono attività manuali semplici.

Posizione organizzativa 2^a - 2° livello retributivo

Profili - A titolo esemplificativo, fra le attività riconducibili al presente livello retributivo, oltre a quelle impiegatizie d'ordine, rientrano gli archivisti, i centralinisti, gli addetti all'economato ed alla posta.

Posizione organizzativa 1^a - 1° livello retributivo

Profili - A titolo esemplificativo rientrano in questo livello retributivo gli autisti, i commessi, i fattorini ed il personale di fatica.

Quadro sinottico dell'inquadramento

Livello Retributivo	Nuova Area Professionale	Posizione Organiz.va	Nuove Qualifiche e gradi
6°	Area A	1a	a. Funzionari
5°	Area B I m p i e g a t i d i c o n c e t t o	3°	a. Capi Ufficio b. Specialisti di marketing c. Specialisti di formazione d. Specialisti in amministrazione e bilancio
4°		2°	a. Vice Capi Ufficio b. Coordinatore di unità commerciali periferiche c. Operatori di front office, assuntori di prodotti speciali d. Analisti, analisti-programmatori
3°		1a	
2°	Area C	2a	a. Addetti all'archivio b. Centralinisti c. Addetti all'economato d. Addetti alla posta
1°		1°	a. Autisti b. Commessi / fattorini c. Personale di fatica

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Art. 11
DISCIPLINA DEL SERVIZIO

Il personale ha il dovere di rispettare e di dare all'Agenzia una collaborazione attiva, secondo le direttive dei suoi organi responsabili. Gli è fatto l'obbligo in particolare di conservare il segreto d'ufficio, di rispettare l'orario di lavoro e di non svolgere attività in concorrenza con gli interessi dell'Agenzia Generale.

Art. 12
PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

I provvedimenti disciplinari sono:

- a) il rimprovero verbale;
- b) la censura per iscritto;
- c) la sospensione dal servizio e dallo stipendio fino ad un massimo di giorni 7 con comunicazione scritta all'interessato della motivazione;
- d) il licenziamento disciplinare.

I provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non potranno essere adottati senza previa contestazione scritta.

I provvedimenti disciplinari di cui sopra diventeranno esecutivi all'esito delle giustificazioni del lavoratore e, comunque, non prima che siano decorsi 5 giorni lavorativi dalla contestazione dell'addebito.

I provvedimenti disciplinari di cui ai punti a) e b) dovranno essere applicati in ordine successivo, intendendosi sanati dopo un periodo di un anno.

I provvedimenti disciplinari di cui ai punti c) e d) verranno applicati in relazione alla gravità o recidività della colpa, senza riguardo all'ordine in cui sono elencati nel presente articolo.

Sono fatte salve le norme previste dall'art. 7 della legge n. 300 del 20/5/70 (Statuto dei lavoratori).

Art. 13
NORME IN PENDENZA DI PROCEDIMENTO PENALE

Il lavoratore sottoposto a procedimento per reato non colposo, deve darne immediata notizia all'Agenzia Generale.

Il lavoratore che, a seguito di procedimento penale, subisca limitazioni di libertà personale, è sospeso dal servizio e per esso resta altresì sospesa, a decorrere dal 31° giorno successivo, la corresponsione della retribuzione fino a che tale limitazione permanga.

Qualora non vi sia limitazione della libertà personale o la limitazione venga a cessare, l'Agenzia Generale determina se il lavoratore debba o meno essere sospeso dal servizio, pur continuando ad essergli corrisposta la retribuzione.

Il periodo di sospensione sarà comunque computabile a tutti gli effetti ai fini dell'anzianità.

Le disposizioni che precedono non modificano in nessun modo la facoltà dell'Agenzia Generale di procedere, ove del caso, alla risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 14
ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro è fissato in 37 ore settimanali.

Per il personale inquadrato al 1° livello l'orario di lavoro è di 39 ore settimanali.

Le ore di lavoro di norma saranno distribuite su cinque giorni settimanali dal lunedì al venerdì o su sei giorni settimanali dal lunedì al sabato.

La prestazione lavorativa avrà inizio di norma alle ore 8.30.

Nel periodo 21 giugno - 21 settembre potrà essere attuato un orario continuato.

Sono ammessi, previa consultazione con le RSA o, in mancanza, con le Organizzazioni Sindacali territoriali, regimi multiperiodali dell'orario di lavoro nei limiti di 10 settimane nell'anno di calendario. I termini per i recuperi vengono fissati nell'arco di tre mesi.

I lavoratori addetti in modo prevalente e continuo ai centri elettronici in qualità di consollisti o digitatori e/o terminalisti e che prestino la loro opera nei centri stessi per l'intera giornata hanno diritto di usufruire di una pausa di riposo di almeno 15 minuti ogni due ore.

La distribuzione dell'orario di lavoro, anche per gruppi di lavoratori, la flessibilità dello stesso ed eventuali veli di copertura potranno essere concordati in sede aziendale, anche in deroga alle disposizioni che precedono.

Ove si ravvisi la necessità di una articolazione dell'orario di lavoro diversa da quella in essere presso l'Agenzia, l'Agente Generale ne darà preventiva comunicazione alle RSA o, in mancanza, alle Organizzazioni Sindacali territoriali, le quali, entro 15 giorni dalla comunicazione, potranno richiedere un incontro con la direzione aziendale, da tenersi entro 7 giorni dalla richiesta.

L'incontro sarà finalizzato all'esame congiunto delle ragioni poste a base delle preannunciate modificazioni dell'articolazione dell'orario di lavoro e

delle eventuali problematiche ad esse correlate e/o conseguenti e quindi a definire i termini del nuovo orario di lavoro.

Ove manchi l'accordo fra le parti, l'Agente Generale promuoverà un incontro fra le parti per il tramite dell'ANAGINA a fini conciliativi, con l'assistenza delle strutture nazionali delle rispettive Associazioni Sindacali.

A tal fine l'ANAGINA, entro 10 giorni dalla relativa richiesta, provvederà ad effettuare la convocazione delle parti per l'esperimento della procedura conciliativa, che dovrà in ogni caso concludersi nel termine massimo di 30 giorni dalla data della convocazione.

Art. 15
LAVORO STRAORDINARIO

Il lavoro prestato in eccedenza rispetto all'orario fissato è considerato lavoro straordinario.

Il lavoro straordinario deve essere preventivamente autorizzato e svolto nella sede agenziale, salvo eccezioni consentite per iscritto volta per volta dall'Agente Generale. Il lavoro straordinario non può superare complessivamente le 130 ore annue.

Le prestazioni per lavoro straordinario - nei limiti e nei casi consentiti dalla legge - effettuato in aumento dell'orario normale saranno compensate con la retribuzione oraria che si determina dividendo la retribuzione mensile relativa al mese di effettuazione del lavoro straordinario per i seguenti divisori fissi:

- a) personale impiegatizio: 140;
- b) personale subalterno: 153.

La retribuzione oraria determinata come sopra sarà maggiorata delle seguenti percentuali:

- 25% per lavoro straordinario diurno feriale;
- 50% per lavoro straordinario domenicale, festivo, semifestivo, notturno (per notturno si intende il lavoro effettuato dopo le ore 21 fino alle ore 6) ed in giornata non lavorativa.

Il lavoro straordinario compiuto di Domenica o in altra giornata dedicata al riposo settimanale dà diritto a chi lo compie, oltre alla corresponsione della maggiorazione con i criteri di cui sopra, ad usufruire del riposo compensativo in altra giornata della settimana. Se tali prestazioni sono limitate alle ore antimeridiane, il riposo compensativo avrà luogo normalmente nelle ore antimeridiane del giorno successivo.

Il pagamento del lavoro straordinario deve essere effettuato non oltre i primi cinque giorni del mese successivo.

Il lavoro straordinario deve essere annotato su apposito registro con la firma del lavoratore.

1

[Handwritten signatures and initials]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

I Capi Ufficio e i Vice Capo Ufficio hanno diritto a percepire il compenso per lavoro straordinario, secondo gli stessi criteri e le stesse condizioni di cui al presente articolo. Per essi il lavoro straordinario deve essere autorizzato, di norma, preventivamente e per iscritto dall'Agente Generale o da chi ne fa le veci.

Art. 16
FESTIVITÀ

Sono da considerare giorni festivi, oltre le Domeniche, i seguenti:

- Capodanno (1° gennaio)
- Epifania (6 gennaio)
- Anniversario della liberazione (25 aprile)
- Lunedì dopo Pasqua
- Festa del Lavoro (1° maggio)
- Festa della Repubblica (2 giugno)
- Assunzione della B.V. Maria (15 agosto) e giorno successivo (16 agosto)
- Ognissanti (1° novembre)
- Immacolata Concezione della B.V. (8 dicembre)
- Natività di N. Signore (25 dicembre)
- S. Stefano (26 dicembre)
- Santo Patrono della città

Sono considerati semifestivi i seguenti:

- Vigilia dell'Assunzione (14 agosto)
- Commemorazione dei defunti (2 novembre)
- Vigilia della Natività di N. Signore (24 dicembre)
- Ultimo giorno dell'anno (31 dicembre)
- Venerdì Santo

Nelle giornate semifestive il lavoro normale sarà limitato al solo turno antimeridiano e, quindi, non potrà avere termine oltre le ore 12 per gli impiegati e le ore 13 per i commessi. I lavoratori con part time orizzontale avranno un orario di lavoro ridotto proporzionalmente rispetto all'orario contrattuale.

Le festività nazionali (25 aprile, 1° maggio, 2 giugno) se coincidenti con la domenica danno diritto al pagamento della doppia retribuzione (1/26 della normale retribuzione mensile).

Art. 17
RETRIBUZIONE

Il personale è retribuito a norma di quanto previsto nell'allegato 2.

Le tabelle di cui all'allegato 2A stabiliscono la retribuzione annua, che è da corrispondersi in 14 quote di uguale importo. Di tali quote, dodici vanno

corrisposte per ciascuno dei mesi di calendario e non oltre l'ultimo giorno lavorativo di ciascun mese, mentre le due rimanenti vanno corrisposte una nel mese di giugno e l'altra entro il 15 dicembre (gratifica natalizia o tredicesima mensilità). Tali due quote si intendono riferite all'anno di calendario.

Art. 18

ANZIANITÀ ED AVANZAMENTI - SCATTI DI ANZIANITÀ

Le classi di anzianità sono quindici dalla 0A alla 13 come da tabella di cui all'allegato 2A.

All'atto dell'assunzione il personale verrà inserito nella classe 0A per il primo biennio, nella classe 0B per il secondo biennio, nella classe prima per il terzo biennio e così di biennio in biennio sino alla tredicesima classe, salvo patto più favorevole.

Gli avanzamenti di cui al presente articolo decorrono dal 1° del mese di assunzione se la stessa è intervenuta nella prima quindicina, altrimenti dal 1° del mese successivo.

Art. 19

ANZIANITÀ CONVENZIONALI

Al personale di cittadinanza italiana saranno riconosciute, ai soli effetti del trattamento economico tabellare, le seguenti anzianità convenzionali:

- a) un anno ai decorati di medaglia o di croce di guerra al valor militare o promossi per merito di guerra;
- b) un anno ai mutilati ed invalidi di guerra, ai mutilati o invalidi civili di guerra, ai mutilati o invalidi civili del lavoro, invalidi civili e per servizio;
- c) l'intero periodo di servizio prestato quali combattenti in reparto mobilitato in zona di operazione in campagne di guerra riconosciute dallo Stato;
- d) l'intero periodo di prigionia ai combattenti fatti prigionieri mentre prestavano servizio in reparti mobilitati in zona di operazioni.

Le anzianità di cui ai precedenti punti a), b), c) e d) sono cumulabili e vengono riconosciute anche al personale già in servizio al momento dell'entrata in vigore del presente Contratto.

Al personale che abbia diritto ad anzianità convenzionale per un periodo inferiore a 6 mesi sarà riconosciuto un semestre intero di anzianità.

Qualora l'interessato consegua il titolo o ne ottenga il riconoscimento durante il periodo di lavoro, il beneficio decorrerà dal momento della notifica al datore di lavoro.

Agli effetti del riconoscimento dell'anzianità convenzionale, il periodo di prigionia si considera cessato alla data del rimpatrio.

Art. 20
PASSAGGI DI LIVELLO

In caso di passaggio ad un livello retributivo superiore o di promozione che comporti tale passaggio, il lavoratore viene inserito nella medesima classe tabellare del livello di provenienza.

Il passaggio ad un livello retributivo diverso da quello immediatamente superiore avverrà previo passaggio alla tabella del livello retributivo immediatamente superiore con le modalità di cui al primo comma e con successivo inserimento nella classe della tabella del livello retributivo di destinazione il cui stipendio risulti immediatamente superiore.

Unicamente agli effetti della decorrenza dello scatto di anzianità nel nuovo livello tabellare immediatamente successivo, al lavoratore sarà riconosciuta l'anzianità di scatto già maturata nella classe del livello retributivo di provenienza.

I lavoratori inquadrati nell'Area professionale C, dopo 14 anni di permanenza nel medesimo livello retributivo, hanno diritto ad uno scatto di anzianità.

Art. 21

Fermo restando quanto previsto dalle disposizioni generali in materia di fungibilità delle mansioni del personale di cui all'art. 10, l'Agente Generale, nell'affidare mansioni di maggiore responsabilità o per il conferimento in via definitiva delle nomine a Posizioni Organizzative superiori, esaminerà l'opportunità di favorire il personale in servizio.

L'Agente Generale può assegnare ad una Posizione Organizzativa superiore a quella a cui ciascuno appartiene di diritto, quelli fra gli appartenenti al personale che riconosca meritevoli in considerazione delle particolari attitudini, della diligenza ed assiduità, nonché delle capacità di cui essi abbiano dato effettiva prova anche, eventualmente, nella sostituzione di impiegati inquadrati in Posizioni superiori.

I passaggi di livello saranno comunicati mediante ordine di servizio affisso nei locali dell'Agenzia Generale.

Art. 22
PREMIO DI ANZIANITÀ

Al lavoratore che abbia prestato 20 anni di ininterrotto servizio alle dipendenze della stessa Agenzia Generale, sarà corrisposto un premio di anzianità pari a 1/12 della retribuzione annua come determinata dall'art. 16.

Un ulteriore premio sarà corrisposto nella misura di 2/12 della retribuzione come sopra indicata al lavoratore che abbia prestato 30 anni di ininterrotto servizio alle dipendenze della stessa Agenzia Generale.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro per morte del lavoratore che avvenga dopo il 16° anno compiuto di ininterrotto servizio come sopra detto, sarà corrisposto agli aventi diritto, secondo le norme di cui all'art. 2112 del Codice Civile, un premio di anzianità nella misura di:

- al 16° anno compiuto: 40% di quello spettante al 20° anno di servizio
- al 17° anno compiuto: 55% di quello spettante al 20° anno di servizio
- al 18° anno compiuto: 70% di quello spettante al 20° anno di servizio
- al 19° anno compiuto: 85% di quello spettante al 20° anno di servizio

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro che avvenga dopo il compimento del 60° anno di età (uomini) o del 55° (donne) per morte o per malattia o per dimissioni dopo il 21° anno compiuto di servizio come sopra detto, il premio sarà corrisposto nella misura del:

- al 21° anno compiuto: 10% di quello spettante al 30° anno di servizio
- al 22° anno compiuto: 20% di quello spettante al 30° anno di servizio
- al 23° anno compiuto: 30% di quello spettante al 30° anno di servizio
- al 24° anno compiuto: 40% di quello spettante al 30° anno di servizio
- al 25° anno compiuto: 50% di quello spettante al 30° anno di servizio
- al 26° anno compiuto: 60% di quello spettante al 30° anno di servizio
- al 27° anno compiuto: 70% di quello spettante al 30° anno di servizio
- al 28° anno compiuto: 80% di quello spettante al 30° anno di servizio
- al 29° anno compiuto: 90% di quello spettante al 30° anno di servizio

Art. 23

FERIE

Il lavoratore ha diritto, nel corso di ogni anno, ad un periodo di riposo - con decorrenza della retribuzione - di:

- a) giorni 24 lavorativi per il personale con anzianità di servizio fino al 5° anno compiuto;
- b) giorni 30 lavorativi dal 6° anno in poi.

Non sono computabili come giorni di ferie le Domeniche e le giornate festive infrasettimanali.

Per le Agenzie Generali, nelle quali si è adottato l'orario di lavoro su cinque giorni alla settimana, il suddetto periodo sarà il seguente:

- a) giorni 20 lavorativi per il personale con anzianità di servizio fino al 5° anno compiuto;
- b) giorni 25 lavorativi dal 6° anno iniziato in poi.

Non sono computabili come giorni di ferie le Domeniche, i Sabati e le giornate festive infrasettimanali.

Il riposo annuale, stabilito normalmente nel periodo dal 7 gennaio al 15 dicembre, sarà di regola continuativo.

Nel fissare l'epoca di godimento delle ferie sarà tenuto conto, da parte dell'Agente Generale, delle richieste del lavoratore, compatibilmente con le esigenze di servizio.

L'Agente Generale, nello stabilire il turno principale delle ferie, terrà presente che la precedenza nella scelta dell'epoca deve essere accordata al personale con maggiore anzianità e tenuto conto delle condizioni di salute dei familiari del lavoratore.

L'Agente Generale, qualora il lavoratore non indichi entro il 31 maggio di ciascun anno il periodo preferito per le ferie, comunicherà a mezzo lettera raccomandata all'interessato la data di inizio delle medesime; da quella data il lavoratore sarà considerato in ferie ad ogni effetto e non potrà, quindi, in alcun caso richiedere compensi per il mancato godimento delle ferie.

L'Agente Generale, in concomitanza del ferragosto, può disporre la chiusura degli uffici per un periodo continuativo non superiore a 8 giorni informandone i lavoratori indicativamente entro il 31/5.

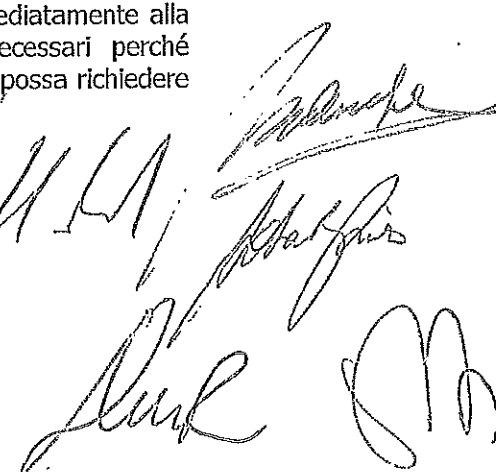
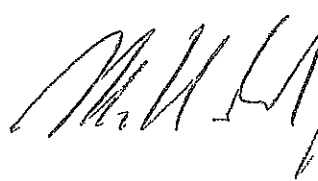
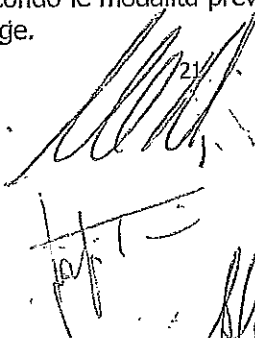
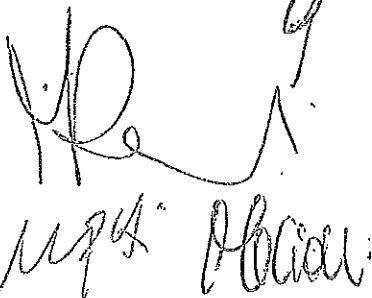
L'Agente Generale soltanto per particolari esigenze di servizio può frazionare il periodo delle ferie, fatto salvo un periodo di almeno due settimane consecutive in caso di richiesta del lavoratore.

L'anzianità di servizio si intende riferita al 1° gennaio dell'anno di assunzione se questa è avvenuta nel primo semestre o dal 1° gennaio dell'anno successivo se questa è avvenuta nel secondo semestre.

Durante l'anno di assunzione e durante l'anno della risoluzione del rapporto di lavoro spetteranno tanti dodicesimi delle ferie quanti sono, rispettivamente, i mesi dalla data di assunzione al 31 dicembre dello stesso anno e quanti sono i mesi dal 1° gennaio alla data di risoluzione del rapporto. Le frazioni non inferiori a 15 giorni saranno computate per mesi interi.

Nei casi di assenza dal servizio che non dipendono da malattia, il periodo di ferie spettante viene ridotto di tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di assenza.

I giorni di infermità intervenuta nel corso delle ferie non vanno computati nella durata delle stesse purché il lavoratore denunci immediatamente alla Agenzia Generale l'infermità, segnalando gli estremi necessari perché l'Agente Generale, secondo le modalità previste dall'art. 29, possa richiedere gli accertamenti di legge.



L'Agente può richiamare l'assente prima del termine delle ferie quando urgenti necessità di servizio lo richiedano, fermi il diritto del lavoratore di completare le ferie in epoca successiva ed il diritto di rimborso delle spese o delle perdite da tale fatto conseguite.

Il godimento delle ferie deve avvenire:

- a) per almeno due settimane (10 giorni lavorativi) nel corso dell'anno di maturazione;
- b) per un periodo di ulteriori 2 settimane (10 giorni lavorativi) nei 18 mesi successivi alla scadenza dell'anno di maturazione;
- c) il restante periodo potrà essere fruito anche oltre il termine di cui sopra ovvero potrà essere sostituito dalla relativa indennità.

L'indennità sostitutiva delle ferie deve essere calcolata sulla base della retribuzione del mese in cui viene effettuato il pagamento.

Al lavoratore che non abbia potuto anche per malattia, infortunio o gravidanza usufruire delle ferie spettanti, l'Agente Generale corrisponderà l'indennità sostitutiva delle ferie non godute calcolata in base alla normale retribuzione esclusi gli assegni familiari di legge.

Art. 24
PERMESSI E CONGEDI

Fermo restando quanto disposto dalla legge in materia di permessi e congedi, l'Agente, su domanda degli interessati, può accordare permessi di assenze e congedi per giustificati motivi privati.

Tali permessi non possono essere compensati con il periodo di ferie annuale.

Durante l'assenza per permessi o congedi, la retribuzione decorre normalmente.

Il lavoratore, previo preavviso di un giorno, ha comunque diritto a richiesta a permessi retribuiti per la durata massima di cinque ore l'anno.

In caso di morte dei genitori, del coniuge, del convivente, dei figli e dei parenti entro il secondo grado sarà concesso al lavoratore un permesso non inferiore a 3 giorni lavorativi senza privazione dello stipendio.

A tutti i lavoratori verrà concesso in caso di matrimonio un periodo continuativo di 15 giorni di congedo retribuito non computabile nel periodo delle ferie annuali. Durante tale congedo i lavoratori sono considerati a tutti gli effetti in attività di servizio.

Art. 25

Art. 26
ASPETTATIVA

Art. 27
MALATTIA E/O INFORTUNIO

Il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 300 giorni nell'arco di 18 mesi ovvero di 420 giorni in caso di patologie di natura oncologica di rilevante gravità, ictus o sclerosi multipla gravemente invalidanti, trapianti di organi vitali ed aids conclamato.

Inoltre, per gli effetti di quanto precede, l'Agenzia potrà considerare altre gravissime patologie.

E' fatta comunque salva la naturale scadenza del contratto a tempo determinato.

Sono escluse dal computo di cui al primo comma le assenze dovute a ricoveri di durata superiore a 10 giorni continuativi e sino ad un massimo di 90 giorni complessivi.

A richiesta del lavoratore sarà concessa un'aspettativa, non retribuita e non computabile a tutti gli effetti nell'anzianità di servizio, fino ad un massimo di 6 mesi.

In caso di ripresa del lavoro il periodo di aspettativa fruito verrà considerato ai fini del computo del comporta secondo il sistema di cui al presente articolo (300 giorni nell'arco dei 18 mesi o 420, precedenti l'ultimo giorno di assenza considerato) nella misura di un terzo, come assenza per malattia.

Superati i termini di cui sopra il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento con corresponsione di una indennità sostitutiva di preavviso.

Durante il periodo di comporta, al lavoratore sarà garantito il seguente trattamento economico:

- nel caso di ininterrotta assenza per malattia riferibile ad un unico evento morboso, il 100% della retribuzione per i primi 7 mesi ed il 50% per il restante periodo, fino al compimento del comporta;
- nel caso di più periodi di malattia, il 100% della retribuzione per i primi 150 giorni calcolati per sommatoria nell'arco dell'anno di calendario (1° gennaio - 31 dicembre) ed il 50% per il restante periodo nello stesso anno;
- nel caso di malattia riferibile a patologie di natura oncologica o di similare gravità, il 100% della retribuzione per i primi 270 giorni calcolati per sommatoria nell'arco dell'anno di calendario (1° gennaio - 31 dicembre) ed il 50% per il restante periodo nello stesso anno.

Norma transitoria

Per i lavoratori in servizio alla data di stipula del presente CCNL, la disciplina di cui al presente articolo avrà effetto a partire dal 1° gennaio 2015.

Note a verbale

A) I trattamenti economici previsti dagli artt. 27 e 32 non sono cumulabili con quelli corrisposti dall'INAIL o da altro Ente pubblico per ogni giorno di assenza del lavoratore dovuta a malattia o infortunio e le corresponsioni dell'Agenzia Generale costituiranno una integrazione di quella stabilita dalla legge, fino alla concorrenza del trattamento retributivo spettante.

B) Le Parti si danno atto che l'aspettativa di cui al presente articolo non è cumulabile con l'aspettativa di cui al precedente art. 25.

Art. 28

Il lavoratore che è assente per le ragioni di cui all'art. 27 deve darne immediata comunicazione all'Agente Generale.

Le assenze (anche di una sola giornata) devono essere giustificate con certificato medico secondo le previsioni di legge.

Nel caso in cui il medico sia impossibilitato ad emettere il certificato telematico, il lavoratore consegnerà, non oltre il giorno dal rientro dall'assenza, copia cartacea del certificato di malattia.

L'eventuale prosecuzione dello stato di inidoneità al servizio deve essere comunicato all'Agenzia Generale entro il normale orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore avrebbe dovuto riprendere servizio e deve essere attestato da successivi certificati medici.

Nel caso in cui il medico sia impossibilitato ad emettere il certificato telematico, il lavoratore consegnerà, non oltre il giorno dal rientro dall'assenza, copia cartacea del certificato di malattia.

In caso di inadempienza agli obblighi di cui ai commi precedenti, l'assenza si considera non giustificata.

Art. 29

L'Agenzia Generale ha facoltà di accertare l'esistenza della malattia o dell'infortunio e di controllare il decorso nei modi e nei limiti delle norme di legge vigenti.

Il lavoratore assente è tenuto a trovarsi nel proprio abituale domicilio, ovvero in quello da lui eventualmente comunicato in sostituzione per le visite di controllo.

Sono fatte salve le eventuali necessità di assentarsi dal domicilio per visite mediche, accertamenti specialistici, visite di controllo che il lavoratore dovrà documentare.

Nel caso che il lavoratore risulti assente al proprio domicilio ovvero rifiuti di sottoporsi alla visita di controllo, l'assenza si considera non giustificata.

Art. 30

Durante il periodo di prova, in caso di malattia il lavoratore ha diritto all'intera retribuzione per il primo mese e alla metà per i due mesi successivi. Trascorsi tre mesi dall'inizio del periodo di prova, ove il lavoratore non sia in grado di riprendere servizio, l'Agenzia Generale potrà risolvere il rapporto senza preavviso.

M. P. R. A.
M. P. R. A.
M. P. R. A.
M. P. R. A.
M. P. R. A.
M. P. R. A.

I giorni di assenza per malattia non si computano agli effetti della durata del periodo di prova.

Il periodo di malattia va computato come servizio a tutti gli effetti.

Art. 31

TUTELA DELLE SITUAZIONI DI HANDICAP

Ai lavoratori portatori di handicap verranno concessi i permessi e le agevolazioni previste dall'art. 33 della legge n. 104/1992 e successive integrazioni e modifiche nonché dalla legge n. 170/2010, nei termini e secondo le modalità ivi previste.

Ai lavoratori che abbiano familiari o siano affidatari di soggetti portatori di handicap o bisognosi di assistenza riabilitativa continua, verranno concessi i permessi e le agevolazioni previste dall'art. 33 della legge n. 104/1992 e successive integrazioni e modifiche, nei termini e secondo le modalità ivi previste.

In ottemperanza al quinto e sesto comma dell'art. 33 della legge 104/1992 e successive integrazioni e modifiche, nei confronti dei lavoratori portatori di handicap e dei lavoratori di cui al comma precedente, non può essere disposto il trasferimento di sede senza il loro consenso.

L'accertamento dell'handicap nonché della situazione di gravità che dia diritto ai permessi di cui sopra, dovrà essere determinato dalle competenti strutture pubbliche, in conformità all'art. 4 legge n. 104/1992.

Art. 32

GRAVIDANZA E PUERPERIO

In caso di gravidanza e puerperio si applicano le disposizioni di legge.

In caso di interruzione del servizio per gravidanza e puerperio alla lavoratrice madre è riconosciuta per tutto il periodo di assenza obbligatoria di cui all'art. 16 del D.lgs n. 151/2001, una integrazione pari al 20% della retribuzione presa a base dall'INPS per la determinazione della indennità giornaliera a suo carico a norma dell'articolo 22 del citato Decreto.

Nel caso di subentro di malattia si applicherà il trattamento relativo, con decorrenza dal giorno in cui la malattia stessa si è manifestata, salvo che nei singoli casi risulti, nel suo complesso, più favorevole il trattamento di legge.

Le provvidenze di cui sopra sono estese, in quanto applicabili, anche ai casi di affidamento e di adozione.

Il periodo di gravidanza e puerperio va computato a tutti gli effetti della anzianità di servizio in base alle norme di cui al D.lgs. 151/2001.

NOTA A VERBALE

Le Parti si incontreranno per valutare ed eventualmente stabilire le modalità di fruizione del congedo parentale per maternità e paternità secondo le previsioni di cui all'art. 1, comma 339, della Legge n. 228/2012.

Art. 33

TUTELA DELLA SALUTE

Ferma restando l'applicazione del decreto legislativo n. 81/2008 (e successive modificazioni e/o integrazioni), in tema di visite mediche - stante le disposizioni contenute negli articoli da 172 e seguenti - è prevista, a richiesta degli interessati, una specifica visita oculistica, con intervalli non inferiori a 12 mesi, per i lavoratori ivi indicati che operano, in modo significativo e continuativo, su apparecchiature elettroniche con video, fatti salvi casi particolari che richiedono una frequenza diversa stabilita dal medico competente.

Le predette visite saranno a carico dell'Agenzia Generale.

Le lavoratrici in gravidanza che lo richiedessero potranno essere esentate, per il periodo di gravidanza, dall'utilizzo quantitativamente significativo delle apparecchiature elettroniche con video.

Art. 34

TOSSICODIPENDENZA

Ai lavoratori assunti a tempo indeterminato che siano in condizione di tossicodipendenza accertata ai sensi di legge e che intendano accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, viene riconosciuto ai sensi della legge 162/1990, il diritto alla conservazione del posto per il tempo strettamente necessario all'esecuzione del trattamento riabilitativo e comunque per un periodo non superiore a 3 anni.

Ai sensi della predetta legge, il diritto alla conservazione del posto spetta, nei medesimi termini, anche ai lavoratori familiari di tossicodipendente, qualora il servizio per la tossicodipendenza ne attesti la necessità

Art. 35

MISSIONI

È in facoltà dell'Agente Generale di inviare il personale in missione temporanea fuori dal Comune ove ha sede l'Agenzia Generale, con un preavviso di 24 ore.

Al personale inviato in missione fuori dal Comune dove il lavoratore presta normalmente la propria attività, salvo convenzioni speciali, compete il

M. P. M. L. A.
M. P. M. L. A.
M. P. M. L. A.
M. P. M. L. A.
M. P. M. L. A.
M. P. M. L. A.
M. P. M. L. A.
M. P. M. L. A.

rimborso delle spese di viaggio, con mezzi autorizzati e il rimborso del vitto e dell'alloggio ove questo si renda necessario per la natura della prestazione.

Le Parti concordano che, ove il dipendente inviato in missione sia inquadrato ad un livello inferiore al 3°, allo stesso venga riconosciuta per tutta la durata della missione una indennità pari alla differenza tra la retribuzione del 3° livello e quella relativa del livello di appartenenza.

Art. 36
TRASFERIMENTI

L'Agenzia Generale, per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive, può disporre il cambiamento della sede di lavoro del dipendente.

Il trasferimento non può essere disposto senza il consenso del lavoratore che abbia compiuto i 50 anni di età e maturato almeno 15 anni di anzianità di servizio.

Il trasferimento dovrà essere comunicato al dipendente con un preavviso di almeno due mesi.

Qualora particolari ragioni di urgenza non consentano di rispettare i termini di preavviso di cui al comma precedente, il dipendente verrà considerato in missione sino alla scadenza del suddetto termine.

Qualora la sede oggetto del trasferimento dei lavoratori dovesse essere chiusa, per gli stessi è previsto il rientro nella sede dell'Agenzia Generale.

Art. 37
RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

La cessazione del rapporto di lavoro ha luogo:

- a) per dimissioni;
- b) per recesso da parte dell'Agenzia Generale a norma dell'art. 2118 Codice Civile nei limiti consentiti dalla legge;
- c) per malattia o conseguenza di infortunio la cui durata abbia superato il periodo contrattuale di conservazione del posto ai sensi del precedente articolo 27;
- d) per recesso per giusta causa a norma dell'art. 2119 Codice Civile;
- e) per recesso per giustificato motivo a norma della legge 15 luglio 1966, n. 604 e nell'ambito dell'applicazione della stessa;
- f) per morte del lavoratore;
- g) per raggiungimento dei limiti di età previsti dalle leggi vigenti.

Art. 38
PREAVVISO

Nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro di cui ai punti b), c) ed e) del precedente articolo 37 dovranno essere osservati i seguenti termini di preavviso:

– per i lavoratori che, avendo superato il periodo di prova, non hanno raggiunto i cinque anni di servizio:

- a) Area professionale A e B: 1 mese e mezzo;
- b) Area professionale C: 1 mese;

– per i lavoratori che hanno raggiunto i cinque anni di servizio e non i dieci:

- a) Area professionale A e B: 2 mesi e mezzo;
- b) Area professionale C: 1 mese e mezzo;

– per i lavoratori che hanno raggiunto i dieci anni di servizio e non i venti:

- a) Area professionale A e B: 3 mesi;
- b) Area professionale C: 2 mesi;

– per i lavoratori che hanno raggiunto i venti anni di servizio:

- a) Area professionale A e B: 4 mesi;
- b) Area professionale C: 3 mesi;

Nel caso di risoluzione del rapporto di cui al punto a) del precedente art. 36 i termini di cui sopra saranno pari ad un mese.

Il periodo di preavviso decorre secondo i termini previsti dall'art. 46.

Durante il compimento del periodo di preavviso l'Agente Generale concederà al lavoratore congrui permessi per la ricerca di una nuova occupazione.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei termini di preavviso di cui sopra deve corrispondere all'altra parte una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

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

Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, sarà considerato ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto.

Art. 39
CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO PER DIMISSIONI

Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro per dimissioni, è in facoltà dell'Agente Generale, ai sensi dell'art. 38, 6° comma, rinunciare totalmente o parzialmente all'osservanza del termine di preavviso con diritto per il

lavoratore di percepire, oltre al trattamento di fine rapporto, la retribuzione relativa al periodo di preavviso eventualmente prestato.

Al personale che risolve il rapporto di lavoro nel periodo di gravidanza o fino al compimento di un anno di età del bambino, compete, oltre al trattamento di fine rapporto, un importo equivalente all'ammontare della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso stabilito nel caso di recesso da parte dell'Agenzia Generale. La gravidanza o l'esistenza in vita del bambino dovranno essere documentate con opportuni certificati.

Art. 40

**CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO PER INIZIATIVA
DELL'AGENZIA GENERALE AI SENSI DELL'ART. 2118 C.C.**

Quando la risoluzione del rapporto di lavoro avvenga ai sensi del punto b) del precedente art. 37, compete al lavoratore, oltre al trattamento di fine rapporto, il preavviso di cui al precedente art. 38.

Art. 41

**CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO PER MALATTIA
O CONSEGUENZA DI INFORTUNIO**

La risoluzione del rapporto di lavoro ai sensi del punto c) del precedente art. 37 comporta l'obbligo della corresponsione, oltre al trattamento di fine rapporto, dell'indennità sostitutiva del preavviso.

Art. 42

CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO PER GIUSTA CAUSA

Il diritto di recesso per giusta causa di cui al punto d) del precedente art. 37 potrà essere esercitato quando si verifichi una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto.

Il datore di lavoro che recede dal rapporto per giusta causa non deve al prestatore di lavoro il preavviso né la corrispondente indennità, ma solo il trattamento di fine rapporto.

Al lavoratore che recede per giusta causa spettano, invece, il trattamento di fine rapporto e un importo equivalente all'ammontare della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso stabilito nel caso di recesso a norma del punto b) dell'art. 37.

L'esercizio del diritto di recesso per giusta causa lascia impregiudicate le eventuali azioni di danno spettanti a norma di legge.

Il recesso ha effetto dal momento indicato nella comunicazione ma, comunque, non prima che questa sia pervenuta alla controparte; i termini di

preavviso, peraltro, non possono decorrere se non dal 1° o dal 16 del mese immediatamente successivo alla data di effetto del recesso.

Art. 47

**MODALITÀ DI VERSAMENTO DELLE SPETTANZE
DI FINE RAPPORTO**

Le somme dovute in caso di cessazione del rapporto debbono essere versate all'interessato entro il mese successivo a quello della cessazione dal servizio.

In caso di contestazione sull'ammontare delle spettanze, l'Agenzia Generale dovrà corrispondere all'interessato la somma non contestata, senza pretendere la ricevuta liberatoria.

Art. 48

CERTIFICATO DI PRESTATO SERVIZIO

In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro, su richiesta del lavoratore, l'Agenzia Generale rilascerà all'interessato, all'atto della cessazione dal servizio, un certificato contenente l'indicazione della durata della prestazione, del grado e livello e della mansione, nonché, a richiesta dell'interessato, del servizio o ufficio al quale era addetto all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 49

TRAPASSO DI AGENZIA

Il trapasso di Agenzia non costituisce di per sé giustificato motivo di risoluzione del rapporto di lavoro ed il personale interessato conserva i suoi diritti nei confronti di chi succede.



Art. 50

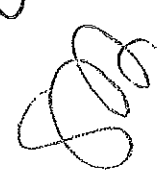
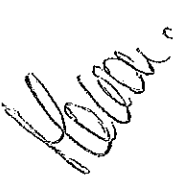
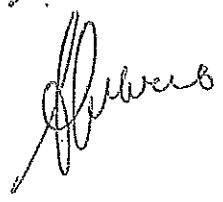
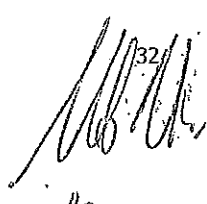
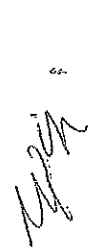
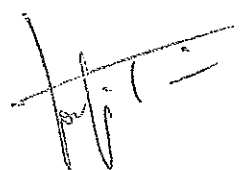
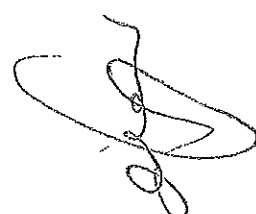
PERSONALE AVENTE INCARICHI SINDACALI

Ai lavoratori che rivestono cariche sindacali di carattere nazionale in seno alle Organizzazioni stipulanti saranno concesse le necessarie agevolazioni per lo sviluppo del loro mandato.

Analogo trattamento, compatibilmente anche alle esigenze agenziali, sarà concesso ai lavoratori che rivestono cariche sindacali a carattere regionale e provinciale.

Le predette Organizzazioni dei lavoratori dovranno debitamente notificare alla Agenzia Generale mediante raccomandata con ricevuta di ritorno le nomine sindacali sopraindicate.

I lavoratori di cui sopra non potranno essere licenziati, per la durata del loro mandato e per i sei mesi successivi, per motivi inerenti l'espletamento della carica sindacale.



Sono fatte salve, in quanto applicabili, le disposizioni della legge 20/5/1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori).

Nelle Agenzie Generali nelle quali, ai sensi delle disposizioni della legge 25/5/70, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) è consentita la costituzione di rappresentanze sindacali aziendali, i permessi retribuiti a favore del dirigente della rappresentanza stessa per l'espletamento dell'incarico verranno concessi, nei limiti previsti dalla legge, per un minimo complessivo di 20 ore all'anno. Nel caso che sia stata costituita una unica rappresentanza sindacale aziendale i permessi retribuiti a favore del dirigente della rappresentanza stessa per l'espletamento dell'incarico verranno concessi per un minimo complessivo di 30 ore all'anno.

In occasione delle trattative per il rinnovo contrattuale e con riferimento all'attività inerente al rinnovo stesso, compatibilmente con le esigenze di servizio, i permessi retribuiti a favore del dirigente della rappresentanza sindacale aziendale, ove questa sia unica, verranno concessi, nei limiti previsti dalla legge, per un minimo complessivo di 40 ore all'anno; in caso di più rappresentanze sindacali per un minimo complessivo di 20 ore all'anno per ciascuna rappresentanza. Tali permessi si intendono comprensivi delle ore di cui al comma precedente.

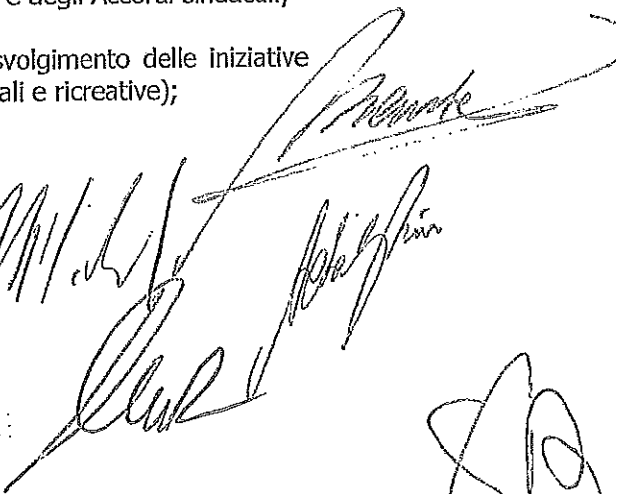
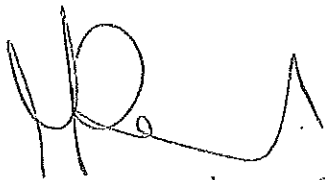
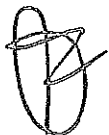
Art. 51
DELEGATO DI AGENZIA

Nelle Agenzie Generali che occupano fino a 15 dipendenti è riconosciuta l'istituzione di un Delegato di Agenzia, quale organo di rappresentanza dei lavoratori nei confronti degli Agenti Generali, fermo restando che la disciplina collettiva dei rapporti di lavoro rimane riservata, tanto in fase di contrattazione che di stipulazione di accordi, alla competenza delle Organizzazioni Sindacali di categoria e fermo restando che ogni tipo di attività sindacale resta attribuita ai lavoratori secondo le norme di legge vigenti e le disposizioni di cui al vigente contratto, in particolare dall'art. 50.

Compito fondamentale ed esclusivo del Delegato di Agenzia è di concorrere a mantenere i rapporti fra i lavoratori e gli Agenti Generali per il regolare svolgimento dell'attività agenziale.

Nell'esercizio delle sue funzioni di rappresentanza del personale il Delegato di Agenzia interviene:

- 1) per l'osservanza delle norme di legislazione sociale, di igiene e di sicurezza sul lavoro;
- 2) per l'esatta applicazione dei Contratti di Lavoro e degli Accordi sindacali;
- 3) per formulare proposte tendenti al migliore svolgimento delle iniziative interne di carattere sociale (assistenziali, culturali e ricreative);



Possono essere stipulati contratti aziendali esclusivamente per le seguenti materie:

A detto personale sarà, alla fine di ogni esercizio, comunicato il complesso delle competenze ad esso corrisposte durante l'anno e sarà precisato l'ammontare della parte fissa della retribuzione precisata come sopra.

Art. 56

CONDIZIONI PIÙ FAVOREVOLI

Il presente Contratto forma un complesso giuridico-normativo inscindibile e dalla data della sua entrata in vigore sostituisce contratti ed accordi precedenti. Per le condizioni di miglior favore si fa riferimento all'art. 2077 del Codice Civile.

Art. 57

INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI CONTRATTUALI

Le disposizioni del presente contratto vanno considerate inscindibilmente nel loro complesso, essendo esclusa, anche per questo motivo, espressamente ogni possibilità di applicazione di norme, consuetudini, usi locali o di piazza.

I rapporti tra l'Agente Generale e i lavoratori dipendenti sono regolati, per quanto concerne la materia del presente contratto, esclusivamente dalle disposizioni in esso contenute, restando privi di qualsiasi effetto precedenti contratti, accordi o convenzioni, salvo che siano espressamente richiamati.

Art. 58

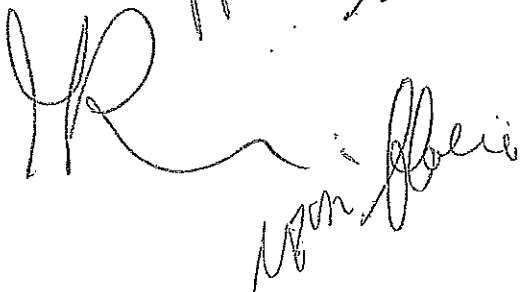
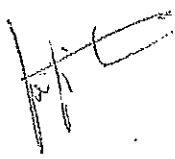
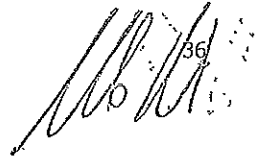
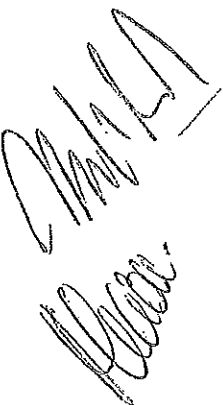
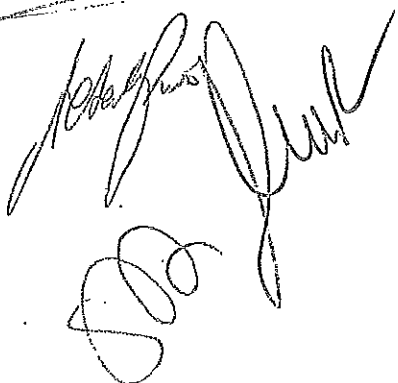
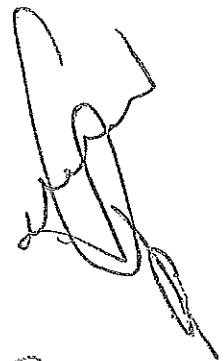
FORMAZIONE

Allo scopo di favorire una più elevata qualificazione del personale ed una ottimale valutazione delle attitudini individuali, anche al fine di offrire ai lavoratori interessati migliori opportunità di aggiornamento e di avanzamento professionale, l'Agenzia, tenuto conto delle dimensioni e delle esigenze tecnico organizzative e produttive aziendali, potrà promuovere corsi di formazione ed aggiornamento professionale.

Le parti, in relazione al comune obiettivo di migliorare i servizi verso la clientela ed al fine di ottenere livelli di efficienza e produttività sempre più elevati, concordano sulla opportunità di una politica aziendale tendente a promuovere corsi di formazione e di istruzione professionale che potranno essere tenuti direttamente nella sede agenziale o da organismi professionali esterni.

Le modalità di partecipazione verranno concordate con le RSA o Delegato a livello aziendale. La partecipazione positiva ai corsi costituirà titolo preferenziale ai fini di eventuali passaggi di livello.

I costi di detti corsi saranno a carico dell'Agenzia Generale e saranno in particolare destinati ai lavoratori secondo le esigenze tecniche, organizzative e produttive dell'Azienda.



Art. 59
MOBBING

Le parti si danno atto della necessità di avviare adeguate ed opportune iniziative al fine di prevenire l'insorgere di azioni anche a rilevanza sociale, lesive della dignità dei lavoratori.

Pertanto, considerata l'insorgenza del fenomeno, avendo a mente l'Accordo Quadro europeo sulle violenze sul lavoro del 26 aprile 2007, in attesa dell'emanazione di una disciplina nazionale specifica in materia le parti concordano di attivare l'osservatorio nazionale previsto dall'art. 4 del C.C.N.L.

Art. 60
DECORRENZA E DURATA

Salvo specifiche decorrenze indicate nei singoli articoli ovvero negli allegati, il nuovo CCNL decorre dalla data della sua stipulazione e si applica al personale in servizio alla suddetta data nonché a quello assunto successivamente.

Esso scadrà il 31 dicembre 2014 sia per quanto riguarda la parte economica che quella normativa. Si intenderà tacitamente rinnovato per un periodo di quattro anni qualora non venga disdetto per iscritto da una delle Parti almeno sei mesi prima della relativa scadenza.

Art. 61
ASSETTI CONTRATTUALI

In base all'intesa sul costo del lavoro del luglio 1993, le piattaforme contrattuali per il rinnovo del CCNL saranno presentate in tempo per consentire l'apertura delle trattative tre mesi prima della scadenza del contratto.

Il CCNL avrà durata quadriennale per la materia normativa e biennale per la materia retributiva.

L'ANAGINA e le OO.SS. concordano che, in sede di rinnovo biennale della parte economica del CCNL, nella determinazione dei minimi contrattuali per il successivo biennio, costituirà punto di riferimento del negoziato la comparazione tra l'inflazione programmata e quella effettiva intervenuta nel precedente biennio.

Art. 62
ALLEGATI

Gli allegati al presente Contratto, di cui all'elenco seguente, formano parte integrante del Contratto stesso:

Allegato 1 – Una Tantum

Allegato 2 – Trattamento economico

- Allegato 2A – Tabelle retributive
- Allegato 2B – EDR
- Allegato 2C – Buoni pasto
- Allegato 2D – Indennità
- Allegato 2E – Area Quadri
- Allegato 2F – Premio Incrementi Produttivi

Allegato 3 – Verbale di Accordo festività sopresse

Allegato 3bis – Servizio all'utenza e scorpori

Allegato 4 – Protocollo sull'occupazione

Allegato 5 – Accordo per l'esazione dei contributi sindacali

Allegato 6 – Part time

Allegato 7 – Accordo quadro per l'attuazione del trattamento di previdenza integrativa

Allegato 8 – Dichiarazione concernente il personale femminile

Allegato 9 – Molestie sessuali

Allegato 10 – Regolamento Nazionale per la disciplina dell'Apprendistato professionalizzante

Allegato 11 – Protocollo d'intesa – Disciplina applicabile ai dipendenti di cui all'Allegato A al Protocollo d'intesa del 10 febbraio 2001

- Allegato 11A - Tabelle stipendiali per quantificazione assegno *ad personam* ex art. 5 comma 4 Protocollo d'intesa di cui all'Allegato 11.

UNA TANTUM

Per il periodo dal 1° gennaio 2009 al 30 giugno 2014, a ciascun impiegato amministrativo, in servizio alla data di stipula del presente contratto ed alla stessa data inquadrato secondo le disposizioni del CCNL 14 ottobre 2008, verranno corrisposte le seguenti somme "Una Tantum", escluse da ogni incidenza contrattuale (compreso il TFR), rapportate al livello di appartenenza:

1° livello	2° livello	3° livello	4° livello	5° livello	6° livello
372,09	394,96	430,00	460,36	504,04	527,41

Le predette somme "Una Tantum" verranno erogate senza recupero dell'Indennità di Vacanza Contrattuale corrisposta.

Le predette somme "Una Tantum" verranno erogate in proporzione all'effettivo servizio prestato, considerando come mese intero le frazioni di mese superiori a 15 giorni.

Al personale che nei periodi di cui sopra abbia prestato la propria opera a tempo parziale gli importi "Una Tantum" di cui trattasi verranno corrisposti in proporzione alla durata dell'orario di lavoro.

Nel caso in cui la prestazione ad orario ridotto abbia riguardato soltanto parte del suddetto periodo, gli importi "Una Tantum" verranno computati tenendo conto, proporzionalmente, della durata dei periodi di lavoro a tempo pieno e di quelli a tempo parziale.

L'erogazione non compete ai lavoratori impiegati presso Agenzie che abbiano in corso ammortizzatori sociali od altre forme di contenimento del costo del personale alla data dell'11 giugno 2014 o che siano in corso di procedura sindacale alla medesima data.

L'erogazione non compete per i periodi in cui si è verificata una sospensione della prestazione senza diritto alla retribuzione (ad esempio, aspettativa, assenza facoltativa *post partum*, ecc.); sono, invece, considerate utili ai fini della maturazione dell'Una Tantum le giornate di assenza dal lavoro per malattia, infortunio, congedo di maternità o paternità e congedo matrimoniale, intervenute nel periodo di riferimento.

Le somme "Una Tantum" di cui sopra verranno corrisposte con le seguenti modalità:

- 1) il 50% dell'importo complessivamente dovuto verrà erogato entro il 30 settembre 2014;
- 2) il restante 50% entro il 30 novembre 2014.

[Handwritten mark]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

TRATTAMENTO ECONOMICO

Al personale amministrativo in servizio presso le Agenzie Generali di Generali Italia Divisione INA ASSITALIA sarà corrisposto il trattamento economico, determinato secondo le disposizioni contenute negli Allegati 2A, 2B, 2C, 2D, 2E e 2F, con le decorrenze e nei termini ivi stabiliti.

[Handwritten signatures and initials]



W. W.

M. L.

Wm. H. H. H.

Alfred

[Handwritten signature]



He

lipari jati

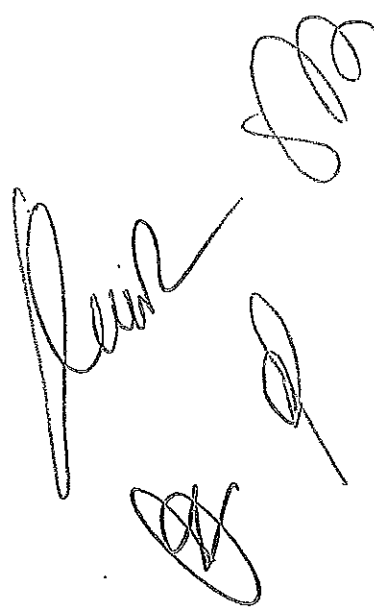
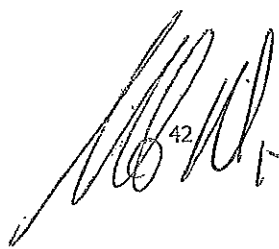
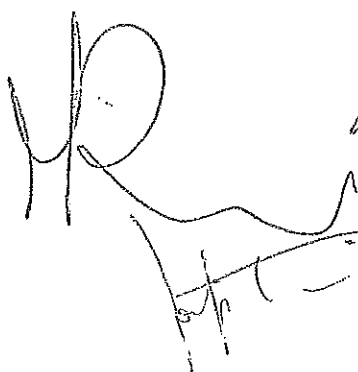
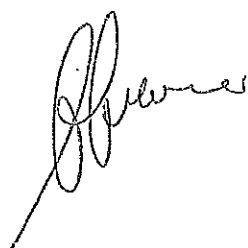
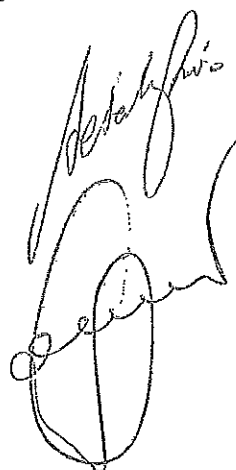
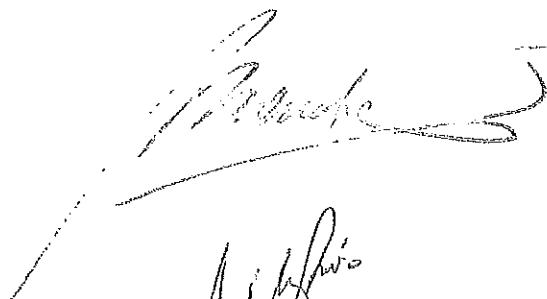


Plur



E.D.R.

Euro 134,29 (Euro 10,33 x 13 mensilità)



BUONI PASTO

A ciascun impiegato amministrativo verrà corrisposto, per ogni giornata intera di effettiva presenza al lavoro, un buono pasto del valore di 1,00 Euro.

Per le Agenzie che abbiano in corso ammortizzatori sociali od altre forme di contenimento del costo del personale alla data dell'11 giugno 2014 o che siano in corso di procedura sindacale alla medesima data, è sospesa l'erogazione del buono pasto per tutta la durata dell'accordo sindacale e/o aziendale.

Il buono pasto dovrà essere riconosciuto dalla data di scadenza dell'accordo sindacale e/o aziendale.

Nota a verbale

Tale erogazione non assorbe eventuali previsioni già presenti a livello aziendale alla data di sottoscrizione del presente CCNL.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature] *[Handwritten signature]* *[Handwritten signature]*
[Handwritten signature] *[Handwritten signature]* *[Handwritten signature]*
[Handwritten signature] *[Handwritten signature]* *[Handwritten signature]*

INDENNITÀ
(da suddividersi per 12 mensilità)

- 1) Ai lavoratori inquadrati nell'Area professionale A - posizione organizzativa 1[^] - 6° livello retributivo (Funzionari), spetta la seguente indennità di carica:
Euro 1.080,00.

- 2) In considerazione delle modificazioni introdotte in materia di classificazione del personale dall'art. 9 del CCNL 17/09/2002, le indennità di carica relative alle figure del Cassiere di cui all'art. 8 del CCNL del 9/7/1996 sono state trasformate in indennità di funzione, dovute in relazione allo svolgimento di attività di Cassa, nelle misure di seguito indicate.

Per attività di Cassa devono intendersi quelle che comportano, oltre al semplice maneggio di denaro, quelle di riscontro di cassa, riepilogazione dei computi, rendiconti, aggiornamento dei conti correnti, operazioni di entrata e di uscita di cassa con maneggio di denaro, titoli, effetti ecc., ai quali sia accolto il rischio e con espletamento della relativa corrispondenza.

Al Cassiere, se inquadrato nell'Area professionale B - posizione organizzativa 2[^] - 4° livello retributivo spetta la seguente indennità:

Euro 449,00.

Al Cassiere se inquadrato nell'Area professionale B - posizione organizzativa 1[^] - 3° livello retributivo spetta la seguente indennità:

Euro 273,00.

L'indennità di cui al presente punto 2), non spetta ai lavoratori inquadrati nell'Area professionale A - posizione organizzativa 1[^] - 6° livello retributivo ed ai lavoratori inquadrati nell'Area professionale B - posizione organizzativa 3[^] - 5° livello retributivo.

- 3) La figura del Cassiere Unico è stata soppressa dal CCNL 17/09/2002. Tuttavia, a favore dei lavoratori che, alla data di stipula del CCNL 17/09/2002 svolgevano tale funzione e continuano a svolgerla alla data di sottoscrizione del presente contratto, viene mantenuta l'indennità prevista nell'allegato E del CCNL 9 luglio 1996, pari ad Euro 360,00, finché permanga l'effettivo svolgimento della funzione stessa, da parte di detti lavoratori.

Gli assegni di cui al punto B) dell'Allegato E al CCNL del 1/7/1996 sono pari:

Assegno ad personam per profilo c) del 5° livello (Sistemisti): Euro 509,80

Assegno ad personam per profilo d) del 4° livello
(Analista, analista programmatore): Euro 424,84

Assegno ad personam per profilo e) del 3° livello (programmatori)
e per profilo f) del 3° livello (operatori Consollisti - Consollisti): Euro 133,96

L'assegno ad personam di cui all'Allegato D al CCNL del 1/7/1996 (ex PEP) viene conservato secondo le previsioni del CCNL richiamato, da corrispondersi entro il 30 settembre di ciascun anno.

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]
[Signature]

[Signature]

[Signature]

AREA QUADRI

- 1) La categoria dei quadri è costituita da quei lavoratori che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti, svolgono funzioni con carattere continuativo di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi delle Agenzie Generali.
- 2) La qualifica di quadro viene, pertanto, attribuita:
- A) ai lavoratori inquadrati nell'Area Professionale A - posizione organizzativa 1^a - livello retributivo 6° - Funzionario;
 - B) ai lavoratori inquadrati nell'Area Professionale B - posizione organizzativa 3^a del 5° livello che:
 - svolgano di fatto le mansioni proprie di cui al profilo a) della predetta posizione organizzativa 3^a e possiedano un elevato grado di capacità organizzativa e professionale.
- 3) Per il Quadro è prevista la seguente indennità annua di funzione:
Euro 391,00.

VERBALE DI ACCORDO - FESTIVITA' SOPPRESSE

Il giorno 7/11/2002

L'Associazione Nazionale Agenti Generali INA/Assitalia

e

le sottoscritte Organizzazioni Sindacali

vista la legge 5/3/77 e successive

CONVENGONO

di regolare come segue il trattamento relativo alle festività di cui alle suddette disposizioni di legge (San Giuseppe, Ascensione N.S., Corpus Domini, SS. Pietro e Paolo e della festa dell'Unità Nazionale):

Art. 1

Per ogni giornata di lavoro prestata verrà riconosciuto un riposo sostitutivo in altro giorno lavorativo in data da concordare secondo le esigenze aziendali.

Art. 2

Il riposo sostitutivo di cui all'articolo precedente spetta anche ai lavoratori assenti che per i suddetti giorni abbiano comunque diritto alla retribuzione, ivi compresi quelli assenti ai sensi dell'art. 4 della legge 30/12/71, n. 1204 (lavoratrici madri).

Art. 3

In via eccezionale nei giorni festivi succitati l'Agente generale può disporre la chiusura dell'Agenzia Generale, con un preavviso di almeno 3 giorni facendo così decadere il diritto al riposo compensativo di cui agli artt. 1 e 2.

Art. 4

Previo accordo con l'Agente Generale il lavoratore può chiedere, in luogo del recupero, la indennità sostitutiva delle ferie calcolata secondo gli stessi criteri di cui all'art. 22.

Analogamente si procederà nel caso in cui la richiesta di pagamento della indennità, in luogo del recupero, sia fatta dall'Agente. Anche in tal caso è necessario l'accordo con il lavoratore.

Art. 5

Il presente Accordo si rinnova tacitamente ogni anno, salvo disdetta di una delle parti entro il 30 novembre di ciascun anno.

[Handwritten signatures and initials]

PROTOCOLLO SULL'OCCUPAZIONE

Premesso che

- il settore è da tempo oggetto di rilevanti processi di riorganizzazione, connessi anche a difficoltà produttive e gestionali, con conseguenti riflessi e possibili ricadute sulle condizioni dei lavoratori;
- che le Rappresentanze Sindacali hanno manifestato consistenti preoccupazioni in ordine ai riflessi occupazionali che tali processi possano eventualmente produrre;
- che, in tale contesto, le Parti concordano sull'opportunità di un rafforzamento delle relazioni industriali al fine di garantire il tempestivo e preventivo intervento delle Parti nelle situazioni di crisi, affinché ANAGINA e le Rappresentanze Sindacali, nell'ambito dei rispettivi ruoli istituzionali, possano dare il loro responsabile e concreto contributo.

Tanto premesso e considerato

le Parti concordano di istituire una procedura di confronto nei termini di seguito riportati.

1. L'Agenzia Generale che intenda ricorrere a licenziamenti plurimi ai sensi dell'art. 3, II parte, della Legge n. 604/1966 o a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24 della Legge n. 223/1991, ne darà preventiva comunicazione scritta (tramite fax ed e-mail) alle Rappresentanze Sindacali Aziendali/Delegato di Agenzia o Territoriali nonché alle Rappresentanze Sindacali Nazionali ed all'ANAGINA.

2. Qualora, entro tre giorni lavorativi (lunedì-venerdì) dalla data della comunicazione di cui al comma che precede, le Rappresentanze Sindacali, con comunicazione scritta da inoltrare (tramite fax o e-mail), lo richiedano ad ANAGINA, quest'ultima convocherà le Parti, con un preavviso di almeno tre giorni, per un esame congiunto al fine di ricercare entro i quindici giorni successivi, ove possibile, soluzioni alternative ai licenziamenti.

3. Frattanto l'Agenzia Generale interessata si asterrà dall'attuare iniziative unilaterali, mentre le Rappresentanze Sindacali si asterranno da ogni azione diretta.

4. Nell'ambito del confronto saranno esaminate le motivazioni dei provvedimenti richiesti, sulla base di documentazione idonea a mostrare le addotte ragioni attinenti all'organizzazione produttiva ed alla situazione di crisi e saranno valutate, nella salvaguardia dei diritti previsti, soluzioni alternative ai licenziamenti quali:

- ammortizzatori sociali vigenti

- forme di gestione flessibile del tempo di lavoro e/o di riduzione dell'orario,
- incentivazioni all'esodo anticipato volontario,
- accordi per il contenimento del costo del lavoro.

5. All'esito della procedura verrà redatto un verbale di accordo o di mancato accordo.

6. In quest'ultimo caso, l'Agenzia Generale avrà, quindi, facoltà di adottare le proprie determinazioni a norma dell'art. 3 della Legge n. 604/1966 e degli artt. 4 e 24 della Legge n. 223/1991.

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

ACCORDO PER LA ESAZIONE DEI CONTRIBUTI SINDACALI

Il giorno 30/5/85 in Roma

tra
e

l'ANAGINA
la FILDA/CGIL
la FILA/CISL
la UILASS/UIL
la FNA/SNAGI

si è convenuto quanto segue:

Art. 1 - A decorrere dalla mensilità di gennaio 1986 il contributo sindacale da trattenersi sulle retribuzioni dei lavoratori iscritti alle OO.SS. firmatarie del presente Accordo sarà determinato come segue:

personale amministrativo delle Agenzie Generali dell'INA-Assitalia 0,40% della retribuzione tabellare e della indennità di contingenza, per ciascuna delle 14 mensilità contrattuali.

La trattenuta dovrà effettuarsi esclusivamente sulla retribuzione tabellare e sulla indennità di contingenza con esclusione di ogni altra voce retributiva.

Il contributo sarà determinato con riferimento agli importi retributivi lordi.

Per tutti i dipendenti interessati il contributo sindacale da versare alle OO.SS. di appartenenza non potrà comunque, per ciascuna mensilità essere inferiore a L. 2.285 e superiore al contributo previsto per il dipendente amministrativo inquadrato nel 3° livello ed inserito nell'ultima classe della tabella stipendiale, fatte salve le maggiori contribuzioni in atto.

Art. 2 - La trattenuta di cui all'art. 1 dovrà essere effettuata previo rilascio da parte del dipendente di apposita delega di cui al testo allegato.

Per il personale in servizio alla data di entrata in vigore del presente Accordo non sarà necessario il rilascio di nuove deleghe ma verranno considerate valide quelle in atto, ritenendosi modificata l'entità del contributo nelle nuove misure di cui all'art. 1.

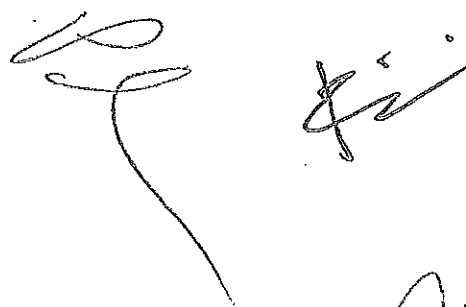
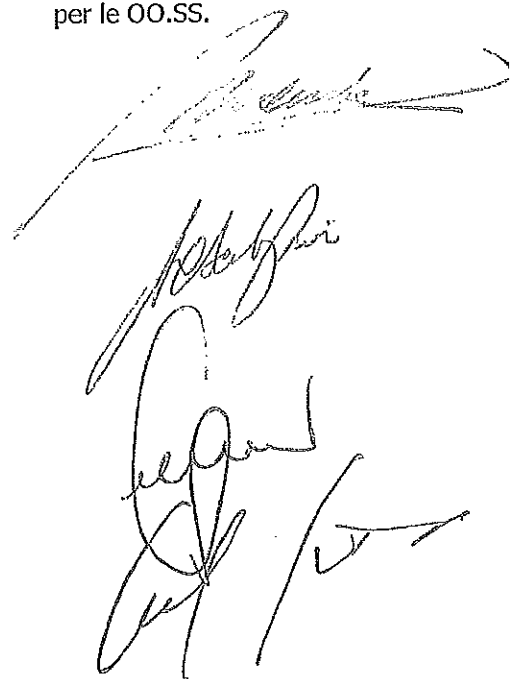
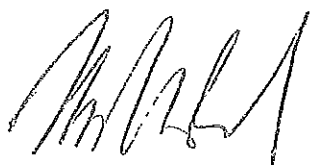
Art. 3 - Il presente Accordo sostituisce ogni altra precedente regolamentazione e le Agenzie Generali non saranno tenute a trattenere contributi sindacali determinati con modalità ed in misure difformi da quelle previste ai precedenti articoli, salvo quanto specificato all'ultimo comma dell'art. 1.

Art. 4 - Le somme trattenute verranno versate dalle Agenzie Generali secondo le indicazioni di ciascuna Organizzazione Sindacale.

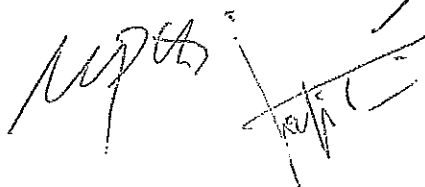
Art. 5 - Il presente Accordo si intenderà tacitamente rinnovato per un periodo di due anni e così successivamente di due anni in due anni, qualora non venga disdetto almeno tre mesi prima della scadenza.

per l'ANAGINA

per le OO.SS.



53



Spett.le
AGENZIA GENERALE DI

Il sottoscritto..... in conformità
all'Accordo....., con la presente lettera richiede a codesta
spettabile Agenzia Generale di trasmettere¹
e di effettuare il versamento per suo conto, quale quota associativa, a
.....(denominazione esatta dell'Organizzazione
Sindacale).

La presente Delega potrà essere revocata con espressa dichiarazione scritta
indirizzata all'Agenzia Generale e per conoscenza all'Organizzazione
sindacale interessata. Gli effetti della revoca decorrono dal 31° giorno
successivo a quello della comunicazione scritta.

Il sottoscritto, pertanto, autorizza l'Agenzia Generale a trattenere, in una
unica soluzione il contributo, nella misura sopra indicata, riguardante il mese
di cui sopra sia al momento della revoca sia al momento della risoluzione del
rapporto di lavoro.

Firmato

data.....

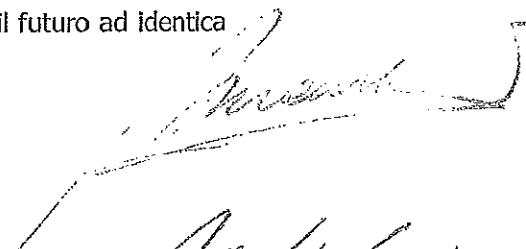
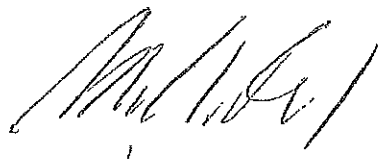
¹completare con: "lo 0,40% della retribuzione tabellare e dell'indennità di contingenza su
ciascuna delle 14 mensilità contrattuali"

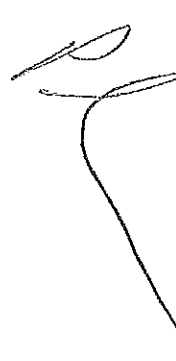
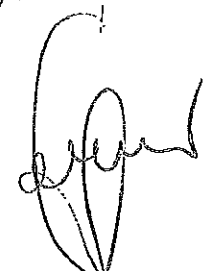
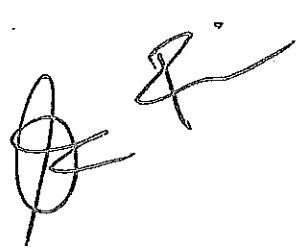
Allegato n. 5 ter

Le comunichiamo che, in attuazione dell'accordo sindacale....., abbiamo provveduto a trattenere per contributo sindacale ².....

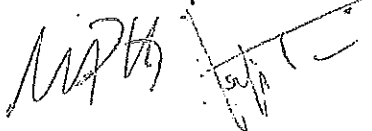
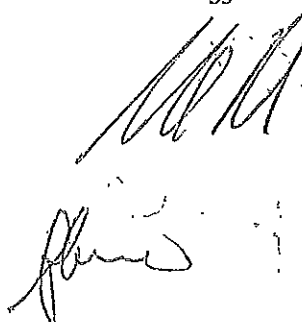
Le comunichiamo, altresì, che procederemo per il futuro ad identica trattenuta su ciascuna delle mensilità previste.


Alcide


²completare con: "lo 0,40% della retribuzione tabellare e dell'indennità di contingenza"


PART TIME

Alla luce dei recenti interventi di riforma del mercato del lavoro (Legge n. 92/2012), le Parti concordano di modificare come segue la disciplina relativa al part time.

Art. 1 -- Oggetto del contratto e limiti di orario

Per lavoro a tempo parziale si intende il rapporto di lavoro prestato con orario ridotto rispetto all'orario normale settimanale stabilito nel presente CCNL.

La durata della prestazione lavorativa del personale a part time può essere compresa tra le 18 e le 32 ore settimanali.

Art. 2 - Condizioni per la trasformazione del rapporto di lavoro

Per la concessione dell'orario di lavoro a tempo parziale vengono individuati i seguenti criteri:

- necessità di assistere i figli, i genitori, il coniuge o convivente, altri familiari gravemente ammalati o handicappati;
- necessità di accudire i figli di età inferiore ai 10 anni;
- motivi di salute e personali.

In via subordinata, saranno esaminate richieste di lavoro a tempo parziale anche a titoli diversi dai primi tre.

Art. 2 bis -- Malattie oncologiche

Ai sensi dell'art. 12 bis del D.lgs. n. 61/2000, come modificato dal D.lgs. 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.

Art. 3 -- Sfera di applicazione e diritto di precedenza

Il numero di lavoratori assunti *ex novo* con contratto di lavoro a tempo parziale non potrà eccedere, su base annua, il 30% del personale in

organico. Per "personale in organico" si intende quello presente nell'Agenzia Generale alla data di assunzione.

In caso di assunzione a tempo parziale l'Agente Generale darà tempestiva comunicazione al personale già dipendente a tempo pieno e prenderà in considerazione le eventuali domande di trasformazione a tempo parziale di lavoratori a tempo pieno. Su richiesta del lavoratore interessato, il rifiuto dell'Agente Generale dovrà essere motivato.

In caso di assunzione di personale a tempo pieno, l'Agente Generale riconoscerà il diritto di precedenza in favore di lavoratori assunti a tempo parziale, che svolgono le stesse mansioni o mansioni equivalenti rispetto a quelle per le quali è prevista l'assunzione, con priorità per i lavoratori che avevano già trasformato il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

A parità di condizioni, il diritto di precedenza potrà essere fatto valere prioritariamente dal lavoratore con maggiori carichi di famiglia e secondariamente dal lavoratore con maggiore anzianità di servizio.

Art. 4 – Modalità di accesso

L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale dovrà risultare da atto scritto nel quale sia indicato: la durata della prestazione lavorativa e la collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno ed il trattamento economico determinato secondo criteri di proporzionalità rispetto all'entità della prestazione lavorativa.

L'accoglimento delle richieste di trasformazione del rapporto di lavoro sarà subordinato alla compatibilità con le esigenze tecniche ed organizzative dell'Agenzia Generale, che la stessa valuterà, eventualmente di concerto con le OO.SS., avuto riguardo anche alle mansioni svolte dai richiedenti.

L'impiego a tempo parziale non può costituire fattore di dequalificazione e di ostacolo allo sviluppo della carriera; pertanto, al prestatore d'opera a tempo parziale si applicano gli stessi parametri di permanenza alle varie classi previste per tutti i lavoratori.

Art. 5 – Lavoro straordinario e supplementare

I lavoratori a tempo parziale non possono effettuare lavoro straordinario, salvo il caso del part-time verticale o misto cui si applica la medesima disciplina dei lavoratori a full-time.

E' invece consentito, per il part-time orizzontale, lo svolgimento di lavoro supplementare - intendendosi per tale quello prestato fino al raggiungimento dell'orario di lavoro del personale a tempo pieno - nei limiti di 100 ore annue e di 2 ore al giorno.

L'eventuale prestazione di ore di lavoro supplementare sarà compensata con una maggiorazione del 20% in caso di prestazione resa in giorni feriali, del 30% in giorni festivi, semifestivi, di domenica o in giornata non lavorativa.

L'eventuale prestazione di ore di lavoro supplementare eccedenti il limite in previsto sarà compensata con una maggiorazione del 50% sulla quota oraria della retribuzione complessiva.

Il lavoro supplementare può essere richiesto unicamente per le seguenti causali:

- esecuzione di un incarico definito e predeterminato nel tempo;
- particolari esigenze organizzative.

Art. 6 – Clausole elastiche e flessibili

All'atto dell'instaurazione o trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, le parti possono contemplare, mediante apposita pattuizione scritta, la facoltà del datore di lavoro di variare l'articolazione temporale della prestazione lavorativa rispetto a quella originariamente stabilita (clausole flessibili) ovvero, per il solo part time verticale o misto, di prevedere un aumento della durata della prestazione lavorativa (clausole elastiche).

L'apposizione delle clausole è consentita solo ove il rapporto sia a tempo indeterminato ovvero, se a termine, laddove il lavoratore sia stato assunto in sostituzione di un impiegato assente con diritto alla conservazione del posto di lavoro.

Il datore di lavoro che intenda avvalersi della clausola flessibile od elastica deve darne comunicazione scritta al lavoratore interessato con preavviso di almeno 15 giorni.

La modifica della collocazione temporale della prestazione lavorativa nonché la variazione in aumento della stessa sono ammesse in relazione ad esigenze di servizio o ad esigenze di carattere tecnico, produttivo, organizzativo, sostitutivo o di mercato anche riferite all'ordinaria attività.

La variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa (clausole elastiche) è comunque possibile entro il limite annuale complessivo massimo di ore pari al 15% della prestazione concordata.

La variazione dell'articolazione temporale della prestazione lavorativa, disposta per effetto di clausole elastiche o flessibili, viene compensata con una maggiorazione del 20% della retribuzione.

Il lavoratore che abbia sottoscritto le suddette clausole, con preavviso di due mesi, può chiederne l'eliminazione ovvero la modifica per una delle seguenti documentate motivazioni:

- esigenze di carattere familiare;
- tutela della salute;
- necessità di attendere ad altra attività lavorativa subordinata o autonoma.

Il rifiuto da parte del lavoratore di stipulare patto scritto delle suddette clausole e l'esercizio da parte dello stesso del diritto di ripensamento non possono integrare, in nessun caso, gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

Art. 7 – Rientro anticipato

Eventuali richieste per il ritorno al rapporto di lavoro a tempo pieno, dovranno essere avanzate con preavviso di almeno tre mesi.

Il rientro a tempo pieno avrà luogo entro il periodo di preavviso stesso, purché sia trascorso almeno un anno dall'inizio del lavoro a tempo parziale.

Art. 8 – Retribuzione

Il trattamento economico del lavoratore impiegato a tempo parziale è direttamente proporzionale alla durata della prestazione lavorativa e riferito a tutti gli elementi costitutivi della retribuzione del personale a tempo pieno, comprese le mensilità aggiuntive e quant'altro venga a qualsiasi titolo corrisposto.

Le eventuali rivalutazioni o adeguamenti del trattamento economico, spettano anch'essi in misura proporzionale alle ore di lavoro prestate.

Art. 9 – Premio di anzianità

Il premio di anzianità è regolato secondo le stesse disposizioni di contratto che disciplinano i rapporti di lavoro a tempo pieno ed è corrisposto pro-quota, in proporzione ai diversi trattamenti economici percepiti dal lavoratore durante l'intero arco del rapporto di lavoro.

Art. 10 – Ferie

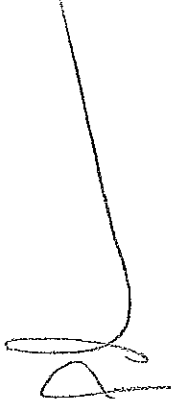
Nel rapporto di lavoro a tempo parziale, per le ferie e per ogni altro istituto legato al tempo di presenza in Agenzia, valgono le stesse disposizioni di legge e di contratto che disciplinano i rapporti di lavoro a tempo pieno, senza alcuna riduzione, salvo per il part ime verticale rispetto al quale il numero di giornate di ferie resta proporzionale alla durata della prestazione lavorativa effettivamente resa.

Art. 11 – Malattia o infortunio

Per le ipotesi di malattia e infortunio, valgono i limiti di conservazione del posto stabiliti dal presente CCNLe dalla legge per il lavoro a tempo pieno.

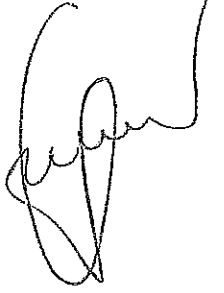
Le parti convengono che la regolamentazione del presente istituto verrà automaticamente modificata da eventuali disposizioni di legge o di CCNL.

**ACCORDO QUADRO PER L'ATTUAZIONE
DEL TRATTAMENTO DI PREVIDENZA INTEGRATIVA**

- 
- 1) E' istituito un trattamento previdenziale a favore dei dipendenti delle Agenzie Generali INA Assitalia mediante costituzione con atto pubblico ai sensi degli artt. 14, 36, 37 e 38 C.C. di un apposito Fondo di Previdenza, che opera in conformità delle disposizioni legislative in materia.
 - 2) Scopo del Fondo è quello di garantire ai lavoratori l'erogazione di una rendita vitalizia o di un capitale al momento in cui lasciano il servizio avendo maturato il diritto a pensione di vecchiaia, anzianità o invalidità a carico dell'INPS.
 - 3) Le Agenzie Generali finanziano il trattamento di previdenza mediante versamento, a favore di ciascun dipendente iscritto al Fondo, una volta all'anno, al 31 dicembre, di una somma pari all'1,30% della retribuzione complessiva.

Agli effetti della determinazione della retribuzione complessiva di cui al comma precedente, vanno presi in considerazione esclusivamente i seguenti elementi:

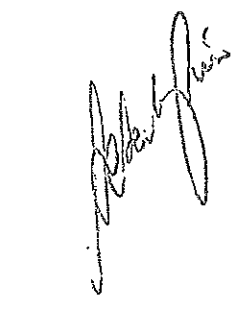
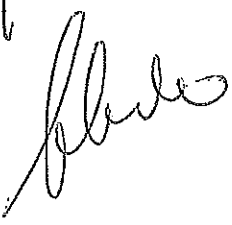
l'importo annuo che al momento del versamento è previsto per la classe di appartenenza della tabella stipendiale nonché dell'indennità di carica del livello nel quale il lavoratore interessato si trova inserito. Per l'anno di assunzione verrà versata una quota pari ad 1/12 per ogni mese intero di servizio prestato (il relativo versamento avverrà il 1° gennaio dell'anno successivo e sarà computato sugli elementi retributivi in atto il 1° gennaio stesso).



Per l'anno di cessazione verrà versata una quota pari ad 1/12 per ogni mese intero di servizio prestato (la quota eventualmente versata in più dal 1° gennaio dell'anno verrà recuperata dall'Agenzia Generale sulle competenze comunque spettanti per la cessazione del rapporto).



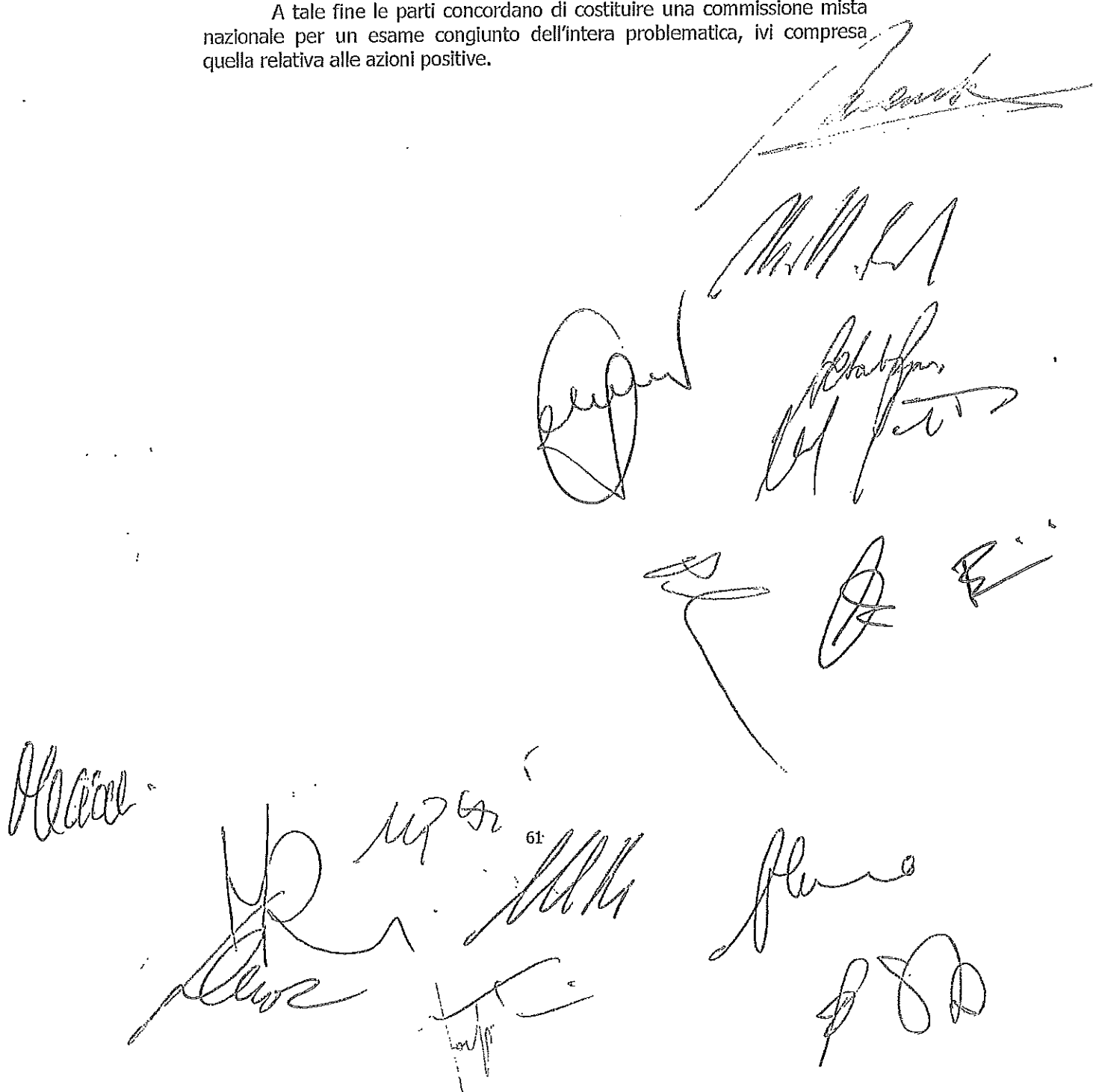
Il contributo dell'Agenzia Generale, in caso di eventuale non adesione individuale al Fondo non si converte in un trattamento di altro genere.



DICHIARAZIONE CONCERNENTE IL PERSONALE FEMMINILE

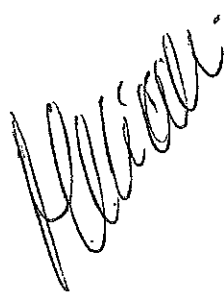
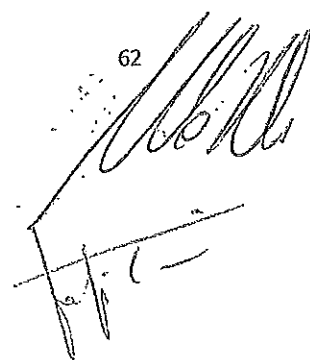
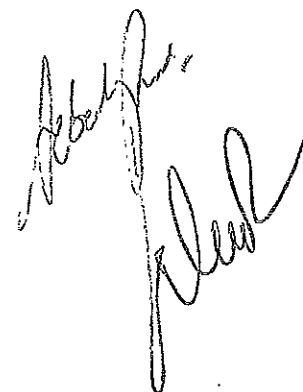
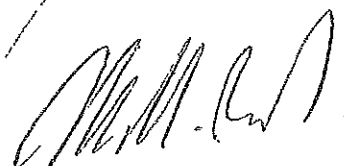
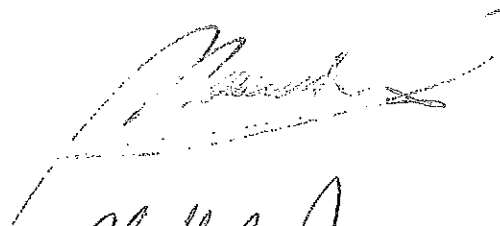
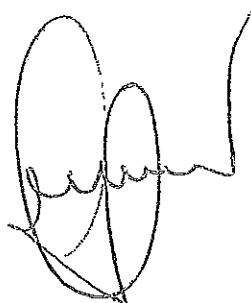
L'ANAGINA considerata l'elevata presenza di personale femminile nelle Agenzie Generali, perché questa possa assumere un ruolo sempre più significativo e professionale in armonia con le disposizioni della legge 10 aprile 1991, n. 125, in tema di parità uomo-donna, riconferma la propria particolare attenzione alle relative tematiche ed in particolare allo sviluppo della legislazione nazionale e comunitaria in materia ed alle iniziative promosse in Italia e nei Paesi della CEE.

A tale fine le parti concordano di costituire una commissione mista nazionale per un esame congiunto dell'intera problematica, ivi compresa quella relativa alle azioni positive.

The lower half of the document is filled with numerous handwritten signatures and initials in black ink. These marks are scattered across the page, some appearing as full names or surnames, while others are more stylized initials or abbreviations. The handwriting varies significantly in style, suggesting multiple individuals have signed the document. Some signatures are written in a cursive, flowing style, while others are more blocky or use shorthand. The overall impression is that of a formal document where multiple parties have provided their consent or approval.

MOLESTIE SESSUALI

In tema di molestie sessuali le Parti, al fine di tutelare la dignità della persona nei luoghi di lavoro, adotteranno comportamenti coerenti con le direttive della raccomandazione CEE 92/131 e con l'evoluzione legislativa in materia.



**REGOLAMENTO NAZIONALE PER LA DISCIPLINA
DELL'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE**

Le Parti intendono dare piena attuazione a quanto stabilito dal D.lgs. n. 167/2011 (Testo unico in materia di apprendistato) come modificato dalla Legge n. 92/2012 e dalla Legge n. 78/2014, disciplinando l'apprendistato professionalizzante quale tipico contratto di lavoro a contenuto formativo presente nel nostro settore.

Art. 1 - Sfera di applicazione

L'apprendistato è ammesso per le qualifiche e le mansioni comprese nell'Area Professionale B.

Le assunzioni di apprendisti sono consentite esclusivamente alle Agenzie Generali che negli ultimi 12 mesi non abbiano effettuato alcun licenziamento per riduzione del personale e che abbiano convertito, negli ultimi 36 mesi, almeno il 50% dei contratti di apprendistato giunti a scadenza. Dal computo della predetta percentuale sono esclusi i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa. Qualora non siano rispettati i predetti limiti, è consentita comunque l'assunzione di un apprendista.

Il datore di lavoro può assumere apprendisti nel numero di 3 ogni 2 dipendenti specializzati e qualificati in servizio; tale rapporto non può superare il 100% per le Agenzie che occupano un numero di lavoratori inferiore a 10 unità.

Le Agenzie che abbiano alle proprie dipendenze un numero di dipendenti qualificati o specializzati inferiore a 3, possono comunque assumere apprendisti in numero non superiore a 3.

Art. 2 - Limiti d'età

Possono essere assunti con contratto di apprendistato soggetti di età compresa tra i 18 anni ed i 29 anni.

Art. 3 - Durata

La durata del periodo di apprendistato è di minimo 6 mesi e di massimo 36.

Il periodo di apprendistato effettuato presso altre Agenzie di assicurazione sarà computato presso il nuovo datore di lavoro, ai fini del completamento del periodo di tirocinio prescritto dal presente regolamento, purché l'addestramento si riferisca alle stesse mansioni e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, un'interruzione superiore ad un anno.

Ai fini del riconoscimento di detto cumulo di apprendistato precedentemente prestato presso altre Agenzie, l'apprendista deve documentare, all'atto dell'assunzione, i periodi di apprendistato già compiuti.

In caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto di lavoro per la quale il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto di lavoro, l'apprendistato è prolungato di un periodo pari all'assenza medesima, a condizione che questa abbia avuto una durata superiore a 30 giorni di calendario.

L'Agente ne darà comunicazione al lavoratore prima della scadenza originaria del rapporto, dando indicazione delle ragioni della proroga ed indicando la nuova data di scadenza.

Art. 4 - Assunzione

Ai fini dell'assunzione di un lavoratore apprendista è necessario un contratto scritto, nel quale devono essere indicati:

- Livello; area professionale e posizione organizzativa di inquadramento che sarà acquisita al termine del periodo di formazione;
- Durata periodo di apprendistato;
- Periodo di prova;
- Retribuzione;
- Piano formativo individuale.

Comunicazione dell'avvenuta assunzione e relative condizioni dovrà essere inviata alle OO.SS. territoriali.

Art. 5 - Periodo di prova

La durata massima del periodo di prova per gli apprendisti è fissata in 30 giorni di effettivo lavoro prestato, durante il quale è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso.

In caso di malattia insorta durante il periodo di prova l'apprendista ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo massimo di un mese decorso il quale il rapporto di lavoro potrà essere risolto con le modalità di cui al comma che precede.

Art. 6 - Formazione

Nei confronti di ciascun apprendista l'Agenzia Generale è tenuta ad erogare una formazione congrua finalizzata al conseguimento della qualifica professionale prevista, nel rispetto di un monte ore, pari a numero 120 ore per anno, di formazione interna o esterna all'Agenzia Generale durante l'effettuazione del rapporto di lavoro.

La formazione si articola in contenuti trasversali di base e in contenuti tecnico professionali.

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.

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 il 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.

Art. 7 -- Tutore

Dovrà essere nominato almeno un tutore o referente aziendale.

Il tutore o il rappresentante aziendale dovrà possedere un livello di inquadramento pari o superiore a quello che l'apprendista dovrà conseguire.

Art. 8 -- Obblighi del datore di lavoro

Il datore di lavoro ha l'obbligo:

- a) di impartire o far impartire all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché lo stesso possa conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato;
- b) di affiancare o far affiancare, a mezzo del tutore aziendale, l'apprendista, al fine di realizzare il raccordo tra l'addestramento periodico all'interno dell'azienda e la formazione esterna, a norma del D.M. 8 aprile 1998, art. 4;
- c) di accordare all'apprendista, senza operare alcuna ritenuta sulla retribuzione, i permessi occorrenti per la frequenza ai corsi di insegnamento complementare eventualmente predisposti e per i relativi esami;
- d) di informare periodicamente, e comunque a intervalli non superiori a sei mesi, la famiglia dell'apprendista o chi esercita legalmente la patria potestà, sui risultati dell'addestramento.

Art. 9 -- Obblighi dell'apprendista

L'apprendista deve:

- a) seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale, e seguire con il 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 d'insegnamento complementare;
- d) osservare le norme disciplinari generali previste dal contratto e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni alle Agenzie generali, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali o di legge.

Art. 10 – Diritti dell'apprendista

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

Le ore di insegnamento di cui alla lettera c) del precedente art. 87, sono comprese nel normale orario di lavoro.

Art. 11 – Attribuzione della qualifica

Ultimato l'apprendistato, il datore di lavoro registrerà ed attesterà l'avvenuta formazione e la qualifica professionale eventualmente acquisita.

Art. 12 – Normativo

Per quanto non disciplinato dal presente regolamento, si fa riferimento alle norme contrattuali previste dal CCNL.

Art. 13 - Retribuzione

Il trattamento retributivo dell'apprendista, (tabella stipendiale + EDR + eventuali indennità) sarà pari a quello previsto per il livello retributivo di riferimento, comprensivo degli scatti di anzianità, ragguagliato con le seguenti percentuali:

1° anno:	92%
2° anno:	94%
3° anno:	96%

[Area containing numerous handwritten signatures and initials, including a large signature at the top right and several others below it.]

Art. 14 – Risoluzione

Durante l'apprendistato, il rapporto di lavoro potrà risolversi per giusta causa o giustificato motivo secondo le previsioni di legge.

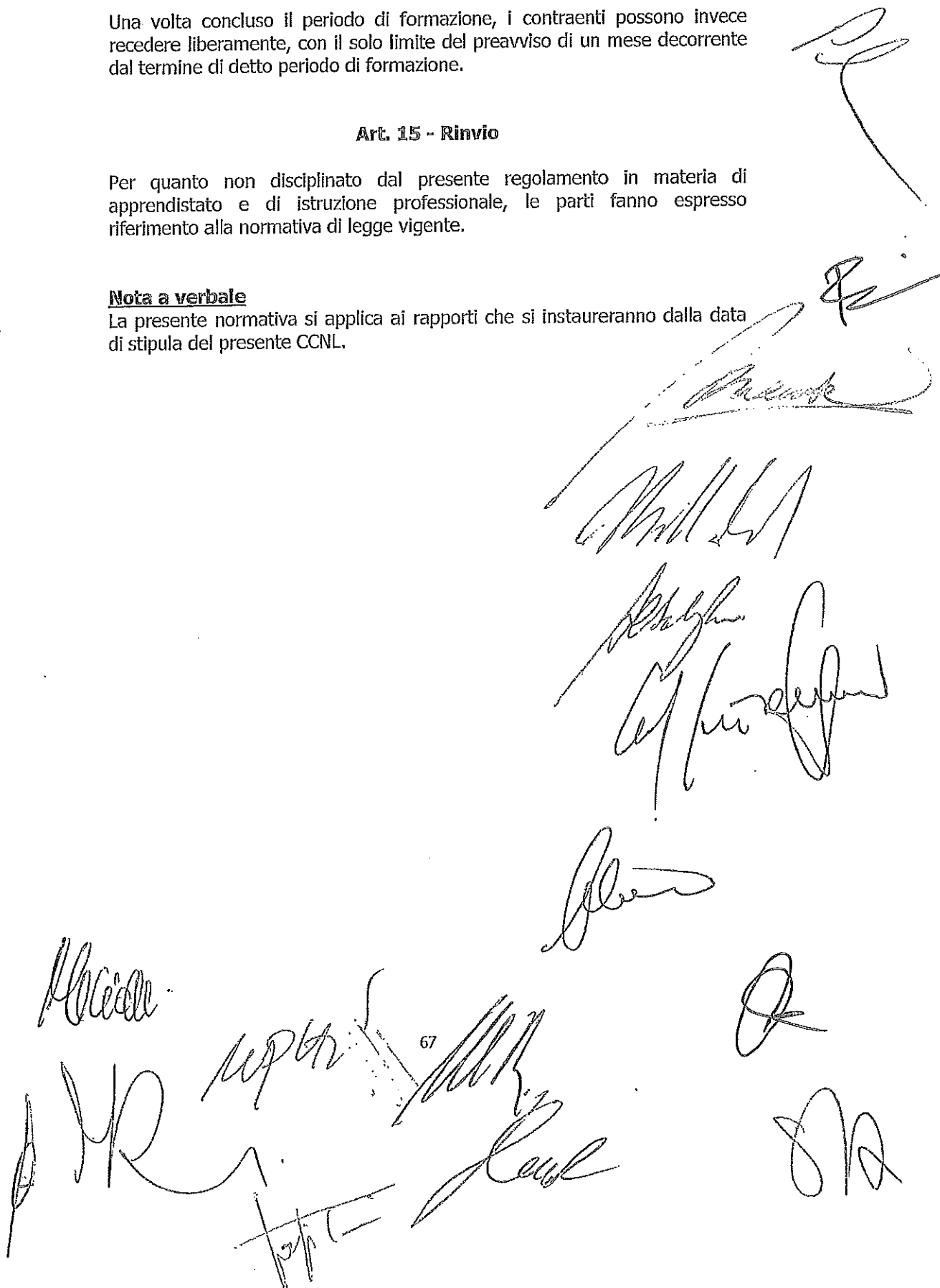
Una volta concluso il periodo di formazione, i contraenti possono invece recedere liberamente, con il solo limite del preavviso di un mese decorrente dal termine di detto periodo di formazione.

Art. 15 - Rinvio

Per quanto non disciplinato dal presente regolamento in materia di apprendistato e di istruzione professionale, le parti fanno espresso riferimento alla normativa di legge vigente.

Nota a verbale

La presente normativa si applica ai rapporti che si instaureranno dalla data di stipula del presente CCNL.

The page contains numerous handwritten signatures and initials in black ink. At the top right, there is a large, stylized signature. Below it, on the right side, is another signature. In the center-right area, there are three distinct signatures stacked vertically. Below these, there is a signature that appears to be 'Alber'. On the left side, there are several signatures and initials, including one that looks like 'Alber' and another that is a large 'R'. At the bottom center, there is a signature that appears to be 'Laur'. To the right of this, there are two more signatures, one of which is a large 'R'. The overall impression is that of a formal document with multiple signatories.

PROTOCOLLO D'INTESA
Disciplina contrattuale applicabile ai
Dipendenti di cui all'Allegato A al Protocollo d'intesa del 10
febbraio 2001

Considerato che:

- Nell'ambito delle Agenzie Generali INA Assitalia esistevano, in passato, due diversi contratti collettivi di riferimento: il Contratto collettivo delle Medio Piccole Agenzie Generali INA Assitalia e il Contratto collettivo delle Grandi Agenzie Generali INA Assitalia, applicabile nelle sole Agenzie di Firenze, Genova, Milano, Napoli, Torino e Bologna.
- Il mutamento della realtà socio-economica, con l'avvio di importanti processi di ristrutturazione, ha portato, in data 10 febbraio 2001, alla stipula di un Protocollo d'Intesa per il superamento della Contrattazione collettiva delle Grandi Agenzie Generali.
- In tale Protocollo veniva, in particolare, previsto che il trattamento normativo ed economico di cui al CCNL Grandi Agenzie del 5 maggio 1995 non potesse più trovare applicazione per le assunzioni future e, quindi, continuasse a trovare applicazione solo nei confronti del personale addetto all'amministrazione in forza al 10 febbraio 2001, presso le Agenzie di Firenze, Genova, Milano, Napoli, Torino e Bologna e nominativamente individuato nell'allegato A.
- In data 26 maggio 2010 veniva sottoscritto un accordo per l'armonizzazione del trattamento normativo.

Considerato, inoltre, che:

- Il settore di riferimento è stato oggetto, negli ultimi anni e nel suo complesso, di un'ulteriore e più importante riorganizzazione tale per cui si rende oggi assolutamente indispensabile ridefinire il processo di armonizzazione già avviato, realizzando così la piena integrazione delle risorse umane presenti.

Tutto ciò considerato, si conviene quanto segue:

Art. 1 – Premesse

1. La premessa costituisce parte integrante della presente intesa.

Art. 2 – CCNL Impiegati Amministrativi

1. A decorrere dal 1° luglio 2014, al personale di cui all'Allegato A del Protocollo d'intesa del 10 febbraio 2001 si applicherà quanto disciplinato dal

CCNL Impiegati Amministrativi Agenzie Generali INA Assitalia, fatto salvo quanto espressamente previsto nel presente accordo.

Art. 3 – Inquadramento

1. A decorrere dal 1° luglio 2014, le Agenzie Generali che abbiano alle proprie dipendenze il personale nominativamente individuato nell'Allegato A del Protocollo d'intesa del 10 febbraio 2001, inquadreranno i predetti lavoratori secondo la seguente tabella di armonizzazione:

CCNL ex Grandi	CCNL Impiegati Amministrativi
Livello 1	Livello 1
Livello 2	Livello 1
Livello 3	Livello 2
Livello 4	Livello 3
Livello 5	Livello 4
Livello 6	Livello 5
Livello 7	Livello 6

Art. 4 – Scatti di anzianità

1. I lavoratori saranno inseriti nella classe di anzianità di provenienza.

2. Ai lavoratori che, alla data del 30 giugno 2014, non abbiano raggiunto il triennio previsto per lo scatto di anzianità secondo il sistema dell'art. 65 del CCNL 5/5/1995, ma abbiano già maturato il biennio dello scatto di anzianità previsto dall'art. 18 del CCNL Impiegati Amministrativi, sarà riconosciuto uno scatto di anzianità.

Art. 5 – Retribuzione

1. A decorrere dal 1° luglio 2014, per il personale nominativamente individuato nell'Allegato A del Protocollo d'intesa del 10 febbraio 2001, troveranno applicazione le tabelle stipendiali e le altre voci economiche contrattuali (indennità di funzione, quadri, di cassa) di cui al CCNL Impiegati Amministrativi Agenzie Generali (Allegati 2A, 2B, 2D e 2E), con le eccezioni evidenziate nei commi che seguono.

2. Nei confronti di ciascun dipendente che, alla data del 30 giugno 2014, risulti destinatario di un trattamento economico, complessivamente inteso, superiore al trattamento economico quale risultante dall'applicazione delle tabelle stipendiali e delle altre voci economiche contrattuali (indennità di funzione, quadri, di cassa) di cui al CCNL Impiegati Amministrativi Agenzie Generali (Allegati 2A, 2B, 2D e 2E), si conviene di mantenere la differenza di importo, nella misura in essere alla data del 1° luglio 2014, sotto forma di assegno *ad personam*, da suddividere in quattordici mensilità, non rivalutabile né riassorbibile per effetto di futuri incrementi retributivi.

3. Per la quantificazione dell'assegno *ad personam*, si conviene che il trattamento economico spettante agli stessi lavoratori alla data del 1° luglio 2014, debba essere individuato considerando le attribuzioni economiche spettanti ai sensi del Protocollo d'intesa del 26 maggio 2010 nonché delle

contrattazioni integrative aziendali e/o collettive aziendali di lavoro eventualmente vigenti.

Conseguentemente, devono considerarsi assorbite le previsioni economiche di cui alle trattazioni integrative aziendali e/o collettive aziendali di lavoro eventualmente vigenti, spettanti al personale nominativamente individuato nell'allegato A del Protocollo d'intesa del 10 febbraio 2001, secondo le previsioni di cui al comma 2 del presente articolo.

Potranno essere avviati nuovi negoziati per una trattazione integrativa aziendale coerente con il processo di unificazione contrattuale condiviso.

4. Ai fini della quantificazione dell'assegno *ad personam*, si conviene, altresì, che le tabelle stipendiali di cui al Protocollo d'intesa del 26 maggio 2010 debbano essere preventivamente rivalutate di una percentuale onnicomprensiva dell'1% (Allegato 11A).

5. L'assegno *ad personam* sarà computabile ai fini del trattamento di fine rapporto.

Art. 6 – Buoni pasto

1. Al personale nominativamente individuato nell'Allegato A del Protocollo d'intesa del 10 febbraio 2001 viene riconosciuto un buono pasto del valore nominale di 1,00 Euro, per ogni giorno di effettiva presenza al lavoro, in aggiunta alle previsioni già in atto derivanti dal Protocollo d'intesa del 10 febbraio 2001 ovvero da trattazioni integrative aziendali e/o collettive aziendali di lavoro eventualmente vigenti.

2. Nei loro confronti non troverà, pertanto, applicazione quanto previsto nell'Allegato 2C del presente CCNL.

Art. 7 – Previdenza Integrativa

1. Per il personale nominativamente individuato nell'Allegato A del Protocollo d'intesa del 10 febbraio 2001, rimarrà fermo quanto previsto dagli artt. 52 ter e quater e dall'allegato n.12 CCNL del 5/5/1995 in materia di previdenza integrativa ovvero da trattazioni integrative aziendali e/o collettive aziendali di lavoro eventualmente vigenti.

2. L'assegno *ad personam* sarà computabile ai fini della contribuzione al Fondo Pensione.

3. Nei loro confronti non troverà, pertanto, applicazione quanto previsto nell'Allegato 7 del presente CCNL.

Art. 8 – Trattamenti normativi *ad personam*

1. I sotto indicati istituti restano singolarmente acquisiti da parte del personale di cui al predetto Allegato A ed applicati secondo la disciplina di cui al CCNL del 5/5/1995, quale trattamento *ad personam*, in luogo degli analoghi istituti di cui al CCNL Impiegati Amministrativi:

- 1) Trattamento malattie e infortuni ex art. 29, 30 e 31;
- 2) Visite ex art. 34 bis;
- 3) Durata preavviso ex art. 39;

- 4) Automatismi ex art. 66 bis e 66 ter.
- 5) Lettere F e M dell'art. 52 bis.

Art. 9 – Commissione Paritetica

1. La Commissione Paritetica di cui all'art. 4 del CCNL Impiegati Amministrativi potrà essere investita in ipotesi di dubbio in ordine all'inquadramento ed all'individuazione dell'assegno *ad personam* di volta in volta spettante.

[Handwritten signatures and initials scattered across the page, including:]

[Top right: Signature]

[Top center: Signature]

[Top right: Signature]

[Top right: Signature]

[Middle left: Signature]

[Middle center: Signature]

[Middle right: Signature]

[Middle right: Signature]

[Middle left: Signature]

[Middle center: Signature]

[Middle right: Signature]

[Bottom center: Signature]

[Bottom right: Signature]

[Bottom center: Signature]

**Tabelle stipendiali per il personale di cui all'Allegato A) del
Protocollo d'Intesa del 10/2/2001
per quantificazione assegno *ad personam* ex art. 5 comma 4
Protocollo d'intesa di cui all'Allegato 11**

(importi comprensivi di: ex tabella stipendiale, ex indennità di
contingenza, ex EDR)

Cl./Liv.	1	2	3	4	5	6	7
1	17.826,80	18.794,21	20.572,41	22.444,58	23.789,48	25.386,60	30.049,02
2	18.281,66	19.267,56	21.141,91	23.054,75	24.473,62	26.144,70	31.003,12
3	18.736,52	19.740,90	21.711,40	23.664,93	25.157,76	26.902,80	31.957,21
4	19.191,38	20.214,25	22.280,90	24.275,11	25.841,89	27.660,90	32.911,30
5	19.646,24	20.687,60	22.850,40	24.885,28	26.526,03	28.418,99	33.865,40
6	20.101,10	21.160,95	23.419,90	25.495,46	27.210,17	29.177,09	34.819,49
7	20.559,65	21.726,75	24.111,43	26.260,95	28.053,32	30.120,09	35.884,53
8	21.018,21	22.292,55	24.802,96	27.026,44	28.896,47	31.063,09	36.949,56
9	21.476,77	22.858,35	25.494,49	27.791,94	29.739,63	32.006,09	
10	21.935,32	23.424,15	26.186,03	28.557,43	30.582,78	32.949,09	
11	22.393,88	23.989,95	26.877,56	29.322,93	31.425,93	33.892,09	
12	22.852,44	24.555,75	27.569,09	30.088,42	32.269,08	34.835,09	
13	23.310,99	25.121,55	28.260,63	30.853,91	33.112,23	35.778,09	

[Handwritten signatures and initials are present below the table, including a large signature on the left, a signature in the center, and several smaller signatures on the right.]