

C.C.N.L. 18 LUGLIO 2003

DISCIPLINA DEI RAPPORTI FRA LE IMPRESE DI ASSICURAZIONE E IL PERSONALE DIPENDENTE NON DIRIGENTE

C.C.N.L. 18 LUGLIO 2003

| | | |
|------------|---|------------------|
| STIPULA | : | 18 LUGLIO 2003 |
| DECORRENZA | : | 18 LUGLIO 2003 |
| SCADENZA | : | 31 DICEMBRE 2005 |

* * *

ACCORDO 5 APRILE 2004

| | | |
|------------|---|------------------|
| STIPULA | : | 5 APRILE 2004 |
| DECORRENZA | : | 5 APRILE 2004 |
| SCADENZA | : | 31 DICEMBRE 2005 |

Il giorno 18 luglio 2003 in Milano

tra

l'ANIA - Associazione Nazionale fra le Imprese Assicuratrici, rappresentata dal suo Presidente Fabio Cerchiai, assistito dal Vicepresidente e Presidente della Delegazione di trattativa Francesco Torri e dal Direttore Generale Giampaolo Galli, nonché da Massimo Gramazio, Flavio Marco Ambrosetti e Cesare Mella e dai Componenti, la Delegazione di trattativa Vittorio Boano, Carlo Cicolani, Nunzio Nicola Giancola, Attilio Invernizzi e Massimo Klun;

e

la FIBA - Federazione Italiana Bancari e Assicurativi aderente alla CISL, rappresentata dal Segretario Generale Eligio Boni, dal Segretario Generale Aggiunto Giuseppe Gallo, dal Segretario Nazionale - Responsabile del Settore Assicurativo Giancarlo Pezzanera e dai Coordinatori Nazionali Giovanni Casiroli, Guido Cavalieri, Matteo Tammaro e Mara Zanobini;

la FISAC - Federazione Italiana Sindacale Lavoratori Assicurazioni Credito aderente alla CGIL, rappresentata dal Segretario Generale Marcello Tocco, dai Segretari Nazionali Ezio Dardanelli, Franca Dellacasa, Domenico Moccia, Roberto Treu - Responsabile del Settore Assicurativo, Giovanna Tripodi, Nicola Vitucci e dal Comitato Esecutivo Settore Assicurativo Pompeo Arienzo, Giovanni Cavalcanti, Franco Cocco, Rita Diotallevi, Catalda Di Pasquale e Giuseppe Orsini;

la FNA - Federazione Nazionale Assicuratori, rappresentata dal Presidente Luigi Perazzi, dal Segretario Generale Teodoro Sylos Calò, dai Segretari Generali Aggiunti Dante Barban e Carla Prassoli e dai Segretari Nazionali Alessandro Casini, Alessandro Gabrielli, Lucio Cernitz e Andrea Avolio;

lo SNFIA - Sindacato Nazionale Funzionari Imprese Assicuratrici, rappresentato dal Segretario Generale Afro Formica, dal Vice Segretario Generale Vittorio Pascale, dai Segretari Nazionali Corrado Barbagallo, Davide Blasi, Riccardo Corsi Palmino Ludovico, Pasqualino Pauciullo, Gabriele Ragazzini, Riccardo Raggi, dal Segretario Regionale della Lombardia Giorgio Pizzo e dal Segretario Provinciale di Milano Federico del Torre;

la UIL.C.A. - UIL Credito e Assicurazioni aderente alla UIL, rappresentata dal Segretario Generale Elio Porino dal Segretario Nazionale Responsabile del comparto assicurativo Renato Pellegrini, dai Componenti la Direzione nazionale Giancarlo Calzolan, Claudio Fabi, Antonio Ferronato, Pasquale Intraversato, Leonardo Rondelli, Dario Maestri, Francesco Mangano, Felice Mannelli, Giuseppe Pugliese e Antonio Vietri;

Premesso

- che il presente contratto intende disciplinare unitariamente il rapporto di lavoro del personale non dirigente dipendente dalle Imprese di assicurazione;
- che, tuttavia, in considerazione delle caratteristiche peculiari del personale addetto all'organizzazione produttiva ed alla produzione, e di quello addetto a call center, vengono previste normative specifiche e separate in relazione ai singoli istituti;
- che per le norme comuni verranno indicate, di volta in volta, le eventuali specificità derivanti dalle particolari caratteristiche del rapporto;
- che infine anche con il presente contratto - in attuazione degli impegni assunti dalle Parti con verbale di accordo sottoscritto il 20 marzo 1986 alla presenza del Sottosegretario al Lavoro On.le Andrea Borruso - viene data puntuale applicazione della legge 13 maggio 1985, n. 190, ed è individuata un'area di disposizioni relative ai soli Funzionari che tiene conto della particolare posizione dei Funzionari stessi nell'ambito aziendale e delle loro specifiche professionalità e responsabilità.

Inoltre, tenuto conto dell'importanza che il settore assicurativo riveste nel nostro Paese le Parti concordano sull'opportunità di sviluppare momenti specifici di confronto riguardanti il ruolo e le prospettive di sviluppo del settore.

Gli incontri dovranno consentire di analizzare l'andamento e lo sviluppo delle attività assicurative, con particolare attenzione anche alla qualità dei prodotti e dei servizi all'utenza.

In questo contesto, la stipula del rinnovo del C.C.N.L. rappresenta un rinnovato impegno delle Parti allo sviluppo di comportamenti coerenti con l'obiettivo di affrontare i processi di evoluzione e qualificazione del settore.

si è convenuto quanto segue

AREA CONTRATTUALE

ART. 1

Si intendono comprese in un'unica area contrattuale:

- a) le Imprese di assicurazione e di riassicurazione, comunque denominate e regolarmente costituite.

Le attività svolte da Società, comunque denominate e regolarmente costituite, considerate dalla normativa in vigore come requisiti determinanti ai fini dell'autorizzazione da parte del Ministero per le Attività Produttive, (già Ministero dell'Industria, del Commercio e dell'Artigianato) all'esercizio dell'assicurazione e della riassicurazione, in qualsiasi ramo e in qualsiasi forma e che siano, in quanto tali, soggette al controllo dell'ISVAP.

Rivestendo i CED una significativa importanza nell'ambito aziendale, per quanto riguarda quelli attualmente facenti parte delle strutture delle Imprese (diverse da quelle indicate al punto b)), le Parti convengono di considerarli rientranti nell'area contrattuale di cui al presente punto a).

Peraltro, in sede aziendale, a fronte di particolari esigenze potranno essere concordate con gli Organismi sindacali aziendali soluzioni meglio rispondenti alle caratteristiche del caso specifico;

- b) le attività intrinsecamente ordinate e funzionali all'attività assicurativa, che vengono attualmente individuate nella gestione degli immobili d'uso, nei CED di nuova costituzione e in quelli operanti per Imprese con modesto numero di dipendenti nelle quali - per tale ragione e per la natura ed il contenuto volume del portafoglio, o per altri fondati motivi - non si giustifica più un CED all'interno delle stesse.

Nel caso in cui gli organismi sindacali aziendali non ritenessero, per i CED, sussistenti i requisiti sopra indicati, potranno attivare un confronto con l'Azienda.

Nota a verbale n. 1 – E' costituita una Commissione mista paritetica per esaminare se potranno essere individuate ulteriori attività, oltre quelle indicate sub b), da considerarsi intrinsecamente ordinate e funzionali all'attività assicurativa.

Al termine dei lavori, la Commissione presenterà una relazione alle Parti le quali si incontreranno per l'esame della stessa e le conseguenti determinazioni.

Nota a verbale n. 2 – Per immobili d'uso si intendono gli immobili adibiti unicamente a sede principale o secondaria dell'Impresa.

Nota a verbale n. 3 – Sul presupposto che la specifica disciplina prevista per le attività dei call center che richiedono un ridotto apporto di competenze assicurative offra livelli di flessibilità sostanzialmente equivalenti a quelli che caratterizzano normalmente l'offerta di servizi di outsourcing in tale ambito, le Parti pattuiscono di far rientrare nell'area contrattuale (art. 1 lett. a) le attività dei call

center di cui alle Sezioni Prima e Seconda della Parte Terza della Disciplina Speciale.

Peraltro, in caso di ridotte dimensioni dell'Impresa o di necessità di utilizzare tecnologie disponibili unicamente all'esterno o nel caso in cui il mantenimento di tali attività nell'area contrattuale determini un rilevante squilibrio rispetto alla loro realizzazione al di fuori dell'area stessa, attraverso un confronto in sede aziendale potranno essere concordate con gli Organismi sindacali aziendali soluzioni diverse meglio rispondenti alle caratteristiche del caso specifico.

Norma transitoria - Per quanto riguarda i call center istituiti anteriormente o durante il periodo di vigenza o, comunque, di applicazione del C.C.N.L. 6 dicembre 1994 e affidati a società che non applicano il C.C.N.L. del personale dipendente da Imprese di assicurazione, prima della scadenza dei contratti fra Impresa di assicurazione e terzo fornitore, verrà aperto un confronto in sede aziendale con gli Organismi sindacali aziendali allo scopo di esaminare ipotesi, modalità e tempi di applicazione a tali call center della predetta specifica disciplina, nel rispetto delle esigenze di funzionalità e di equivalenza del call center medesimo.

DATORI DI LAVORO DESTINATARI DEL CONTRATTO

ART. 2

Sono tenuti ad applicare il presente contratto:

- con riferimento al punto *a)* del precedente art. 1, le Imprese di assicurazione e di riassicurazione socie dell'ANIA che non abbiano invocato l'art. 2 dello Statuto ANIA;

le Società che svolgano una delle attività di cui al punto *a)* del menzionato art. 1, semprechè siano controllate da una o più Imprese di cui al primo alinea che precede; qualora tali Società non svolgano prevalentemente l'attività di cui al punto *a)* dell'art. 1, il presente C.C.N.L. si applica al personale che svolga l'attività di cui alla lett. *a)* dell'art. 1.

le Società o Enti che svolgano prevalentemente una delle attività di cui al punto *b)* del menzionato art. 1, sempre che la Società, o l'Ente, sia controllata da una o più Imprese di cui al precedente alinea e sempre che operi in prevalenza a favore dell'Impresa o delle Imprese controllanti.

Con riferimento a quanto stabilito al 3° alinea, l'impegno ad applicare il presente contratto continua a non riguardare le Società od Enti che già fossero nelle condizioni di cui al citato 3° alinea al 3.3.1991.

Nota a verbale - Quanto previsto al comma 1, secondo alinea del presente articolo vale anche nei confronti dei dipendenti dei Consorzi di Imprese di assicurazione che svolgono una delle attività di cui alla lettera *a)* dell'art. 1.

LAVORATORI/TRICI DESTINATARI DEL CONTRATTO

ART. 3

Il presente contratto collettivo disciplina i rapporti di lavoro tra i soggetti indicati al precedente art. 2 ed il personale da essi dipendente, inquadrato ai sensi dell'art. 92 o dell'art. 146 o dell'art. 165 e che presti servizio in conformità delle norme di cui agli articoli seguenti.

Il presente contratto si applicherà, altresì, ai dipendenti delle Agenzie in gestione economica nonché delle Agenzie in temporanea gestione diretta dopo che siano trascorsi 18 mesi ininterrotti di detta gestione.

Il contratto non si applica:

- a) ai dirigenti;
- b) ai portieri nonché al personale ausiliario le cui prestazioni abbiano carattere occasionale o saltuario;
- c) al personale dipendente dalle Imprese di cui all'allegato 1.

Nota a verbale - In relazione al 2° comma del presente articolo, le Parti hanno preso atto che, in forza dell'accordo interaziendale 26 luglio 1993, il presente contratto si applica anche ai dipendenti del Consorzio Agenzia Generale INA-ASSITALIA di Roma in gestione diretta.

DISCIPLINA GENERALE

PARTE PRIMA

DISCIPLINA GENERALE - PARTE PRIMA

PROCEDURA PER C.C.N.L.

ART. 4

Per quanto riguarda il rinnovo del C.C.N.L., sia per la parte normativa ed il primo biennio di quella economica sia per il secondo biennio della parte economica, le OO.SS. si impegnano a presentare la piattaforma rivendicativa almeno due mesi prima della scadenza del C.C.N.L. o della parte economica del primo biennio.

Entro un mese dal ricevimento da parte dell'ANIA della piattaforma della parte normativa e di quella economica per il primo biennio si terrà un incontro per l'illustrazione della stessa e per concordare la data di apertura del negoziato che dovrà aver luogo entro un mese dall'incontro di illustrazione.

Durante il suindicato periodo e per il mese successivo alla scadenza del C.C.N.L. -ovvero per un periodo di due mesi dalla presentazione della piattaforma se successiva alla scadenza del C.C.N.L.- le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

Entro quindici giorni dal ricevimento da parte dell'ANIA della piattaforma relativa alla parte economica del secondo biennio si terrà un incontro per l'illustrazione delle richieste e per concordare la data di apertura del negoziato che dovrà aver luogo entro quindici giorni dall'incontro di illustrazione.

Durante il suindicato periodo e per i quindici giorni successivi alla scadenza della parte economica del primo biennio - ovvero per un periodo di un mese dalla presentazione della piattaforma se successiva alla scadenza - le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

La violazione dell'impegno delle Parti di non assumere iniziative unilaterali o di non procedere ad azioni dirette comporterà come conseguenza -a seconda della Parte che vi avrà dato causa- l'anticipazione o lo slittamento di tre mesi della decorrenza dell'indennità di vacanza contrattuale.

Se la violazione è riferibile ad una o più OO.SS. lo slittamento di cui al comma precedente riguarda esclusivamente gli iscritti alla od alle OO.SS. a cui è imputabile la violazione stessa.

RELAZIONI SINDACALI

ART. 5

La qualità dello sviluppo del settore assicurativo e le prospettive aperte con l'unificazione del Mercato Europeo rendono necessaria, ancora più che nel passato, una nuova dimensione nelle forme e nei contenuti delle relazioni sindacali volta a valorizzare il ruolo dei lavoratori/trici nei processi di cambiamento.

Con questa consapevolezza le Parti concordano nell'attribuire importanza all'informazione come strumento di conoscenza della situazione aziendale e delle reciproche esigenze nonché come strumento di conoscenza funzionale ad un eventuale confronto tra le Parti.

DIRITTO ALL'INFORMAZIONE

ART. 6

Ferme restando l'autonomia dell'attività imprenditoriale e le rispettive distinte responsabilità degli imprenditori e delle OO.SS. dei lavoratori/trici, le Parti concordano quanto indicato ai successivi artt. 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16.

INFORMAZIONE A LIVELLO NAZIONALE

ART. 7

L'ANIA fornirà annualmente, prima dell'assemblea annuale dell'ANIA e comunque entro il 30 novembre, alle OO.SS. firmatarie del presente contratto, nel corso di un apposito incontro, informazioni in ordine all'andamento generale del settore, sia sotto il profilo industriale sia sotto il profilo finanziario - patrimoniale, ed in ordine alle prospettive del settore stesso nel quadro della situazione economica del Paese e del Mercato Unico Europeo.

Nel corso dell'incontro l'ANIA informerà altresì le OO.SS.:

- sul livello occupazionale del settore fornendo, rispettivamente per quanto concerne il personale amministrativo, quello addetto all'organizzazione produttiva ed alla produzione e quello di cui alla Parte Terza della Disciplina Speciale il numero complessivo dei dipendenti distinti per sesso, per area professionale e posizione organizzativa - livello retributivo, per fasce di età e per regioni, nonché nell'ambito di ciascuna area professionale e posizione organizzativa - livello retributivo, per classi di anzianità e per sesso;
- sul costo del lavoro comunicando, rispettivamente per quanto concerne il personale amministrativo, quello addetto all'organizzazione produttiva ed alla produzione e quello di cui alla Parte Terza della Disciplina Speciale l'ammontare complessivo delle retribuzioni corrisposte, dei conseguenti oneri sociali, degli accantonamenti per il trattamento di fine rapporto di competenza

dell'anno corrente, nonché - per quanto riguarda il personale amministrativo e quello di cui alla Parte Terza della Disciplina Speciale - l'ammontare complessivo dei compensi corrisposti, distinto per sesso, per lavoro straordinario e quello delle somme erogate per diarie e/o rimborsi spese;

- sul numero delle assunzioni, distinte per sesso e per area professionale e posizione organizzativa – livello retributivo, con specificazione di quelle effettuate con contratto di formazione e lavoro. Dei contratti di *formazione e lavoro* verrà comunicato altresì il numero di quelli trasformati in rapporto di lavoro a tempo indeterminato;

- sui dati numerici concernenti i lavoratori con contratto di *fornitura di lavoro temporaneo*, i lavoratori con contratto a termine, i lavoratori in apprendistato, nonché i lavoratori a part-time divisi per sesso e per inquadramento.

ART. 8

L'ANIA fornirà biennialmente alle OO.SS firmatarie del presente contratto, i dati, aggregati a livello di settore, di cui al rapporto che le Imprese sono tenute a predisporre ex art. 9 della Legge n. 125/1991.

Nota a verbale -

L'ANIA si attiverà presso le Imprese socie per cercare di ottenere tali dati al fine di fornirli alle OO.SS con cadenza annuale.

ART. 9

Su richiesta delle Organizzazioni Sindacali potrà effettuarsi un incontro annuale con l'ANIA per un confronto sulle grandi problematiche di trasformazione del settore, anche sul piano organizzativo e/o strutturale.

INFORMAZIONE A LIVELLO AZIENDALE

ART. 10

Ogni anno le Imprese, di norma entro il mese di giugno, in un quadro di corrette relazioni sindacali, indiranno un apposito incontro informativo con gli Organismi sindacali aziendali.

Nell'incontro, che si terrà successivamente all'approvazione del bilancio da parte degli Organi societari, l'Impresa:

- 1) – consegnerà il bilancio depositato presso la cancelleria del Tribunale ed i relativi allegati, fornendo gli eventuali chiarimenti richiesti, anche per quanto riguarda i dati ivi contenuti relativi agli investimenti, alla riassicurazione ed alle riserve;
- consegnerà anche la relazione della società di revisione incaricata della certificazione allegata al bilancio ed all'eventuale bilancio consolidato di gruppo;

- informerà sui nuovi prodotti immessi sul mercato, sugli assetti commerciali, sulle ipotesi di sviluppo atteso e sulla qualità del servizio;
- 2) informerà sulle condizioni dell'Impresa e del lavoro, sulle sue prospettive di sviluppo e sull'andamento e sulle prospettive della competitività e sulle condizioni essenziali di redditività;
- 3) informerà altresì:
- sui livelli occupazionali, fornendo, rispettivamente per quanto concerne il personale amministrativo, quello addetto all'organizzazione produttiva ed alla produzione e quello di cui alla Parte Terza della Disciplina Speciale il numero complessivo dei dipendenti distinti per sesso, per area professionale e per posizione organizzativa – livello retributivo, per fasce di età e per regioni, nonché nell'ambito di ciascuna area professionale e posizione organizzativa – livello retributivo, per classi di anzianità e per sesso;
 - sulle previsioni delle eventuali nuove assunzioni, specificando quelle con contratto di formazione e lavoro, con indicazioni anche delle aree professionali prevedibilmente interessate, con le modalità compatibili con le dimensioni dell'Impresa. Per i contratti di formazione e lavoro verrà altresì comunicato il numero di quelli trasformati in rapporto di lavoro a tempo indeterminato. L'Azienda fornirà il numero dei lavoratori apprendisti distinti per sede di lavoro e per sesso, nonché il numero dei lavoratori confermati a tempo indeterminato;
 - sul costo del lavoro comunicando, rispettivamente per quanto concerne il personale amministrativo, quello addetto all'organizzazione produttiva ed alla produzione e quello di cui alla Parte Terza della Disciplina Speciale l'ammontare complessivo delle retribuzioni corrisposte, dei conseguenti oneri sociali, degli accantonamenti per il trattamento di fine rapporto di competenza dell'anno corrente, nonché - per quanto riguarda il personale amministrativo e quello di cui alla Parte Terza della Disciplina Speciale - l'ammontare complessivo dei compensi corrisposti per lavoro straordinario e quello delle somme erogate per diarie e/o rimborsi spese;
 - sul numero globale delle movimentazioni verificatesi, con specificazione dei passaggi di area professionale ripartiti per sesso. Per quanto riguarda i passaggi da una posizione organizzativa ad un'altra rientranti nell'area professionale B, l'Impresa indicherà il loro numero, i servizi interessati e la tipologia dei passaggi da una mansione all'altra;
 - sulle percorrenze chilometriche medie annue del personale di cui alla nota a verbale in calce al punto 1 dell'art. 101;
 - sulle ripartizioni del personale esterno per le singole strutture periferiche dell'area sinistri e dell'area commerciale;
 - sullo stato di applicazione di quanto previsto dagli artt. 66, 69, 98, 99, 137 e 138;
 - sulle attività eventualmente date in appalto nell'ambito della Legge 23 ottobre 1960, n. 1369, al fine di consentire ai competenti sindacati di

categoria il controllo dell'osservanza delle norme contrattuali collettive, previdenziali ed antinfortunistiche del settore merceologico di appartenenza del personale dipendente dalle Imprese appaltatrici;

- 4) per quanto riguarda i corsi di formazione di cui all'art. 66 del C.C.N.L., fornirà:
- previsioni di massima circa i programmi dei corsi per l'anno successivo indicando, per quanto riguarda i corsi inerenti il personale interessato ai processi di mobilità di cui agli artt. 98, 99 e 148, i contenuti e le finalità degli stessi;
 - informazioni sul numero e tipologie lavorative dei partecipanti ai corsi evidenziando, nell'indicare il numero globale delle movimentazioni verificatesi, la percentuale del personale movimentato che ha partecipato ai corsi;
- 5) per quanto riguarda il personale addetto alla organizzazione produttiva ed alla produzione:
- fornirà anche informazioni su aspetti non secondari e che riguardino la generalità di detto personale - sulla modulistica relativa all'adempimento di quanto previsto all'art. 151. Saranno pure fornite indicazioni sulla produttività di detto personale (intesa anche come rapporto tra costi e risultati produttivi) e sulla struttura retributiva dello stesso con particolare riferimento alla parte variabile; in detta circostanza gli Organismi sindacali aziendali potranno fornire indicazioni e suggerimenti finalizzati alla realizzazione di una maggiore produttività. Le OO.SS., inoltre, potranno in particolare fornire indicazioni e suggerimenti sulla parte variabile della retribuzione;
 - informerà sulle eventuali evoluzioni professionali verificatesi;
 - informerà sullo stato e sulle prospettive delle agenzie in gestione diretta e delle agenzie in gestione libera.

Ove la consegna del bilancio non si rendesse possibile se non dopo la fine del mese di giugno, le informazioni di cui ai precedenti punti 3), 4) e 5) saranno fornite in un apposito incontro da tenersi entro la fine di settembre.

Le Imprese informeranno, altresì, con cadenza semestrale, sul numero dei passaggi a mansioni inerenti una posizione organizzativa inferiore a quella di inquadramento avvenuti nell'ambito dell'area professionale B.

Le informazioni di cui al punto 5) potranno essere fornite in una specifica occasione, diversa dall'incontro annuale, su richiesta degli Organismi sindacali aziendali.

Le Imprese tenute alla redazione del rapporto di cui all'art. 9 legge 10 aprile 1991, n. 125, relativo alla situazione del personale maschile e femminile nelle aziende, indiranno, in occasione della consegna del predetto rapporto, uno specifico incontro con gli Organismi sindacali aziendali per l'illustrazione del rapporto stesso.

Nota a verbale n. 1 - In caso di acquisizione e/o cessione di partecipazioni in altre Imprese assicurative, l'Impresa informerà tempestivamente le OO.SS. aziendali.

Verranno inoltre fornite informazioni su rilevanti modifiche della configurazione societaria eventualmente intervenute.

Nota a verbale n. 2 - Relativamente alle Imprese di maggiori dimensioni, strutturate con più sedi sul territorio, a livello aziendale le Parti potranno concordare incontri informativi di sede relativamente a quanto previsto dal presente articolo al punto 3, alinea 4, 7 e 8, al punto 4 ed agli ultimi tre capoversi.

INFORMAZIONE A LIVELLO DI GRUPPO

ART. 11

Ogni anno la Capogruppo provvederà, di norma entro il mese di giugno, a convocare le OO.SS. al fine di fornire informazioni relativamente al Gruppo assicurativo proprio (l'insieme delle Imprese assicurative o Società che applicano il presente C.C.N.L.), sulle seguenti materie:

- individuazione delle Imprese che compongono il Gruppo assicurativo;
- andamento economico generale del Gruppo;
- ipotesi di sviluppo previste, anche con riferimento alle reti liquidative ed agli assetti commerciali;
- prevedibile evoluzione dell'attività del Gruppo;

Inoltre l'informativa fornita dalla Capogruppo, nella medesima occasione, potrà anche riguardare materie di cui all'art.10 che precede; in tal caso non si darà luogo alla corrispondente informativa aziendale, salvo necessari approfondimenti in sede aziendale.

La delegazione delle OO.SS. di cui al primo comma del presente articolo non potrà essere costituita da più di 2 dirigenti sindacali per azienda e per O.S. con il limite massimo complessivo di 35 dirigenti sindacali.

Nota a verbale -

Per i Gruppi assicurativi italiani, con sede in più Stati dell'UE, le Parti si adopereranno per l'applicazione della Direttiva comunitaria sui C.A.E., così come recepita nell'ordinamento nazionale dal D. Lgs. 2 aprile 2002, n. 74 e successive modificazioni ed integrazioni.

ART. 12

Ogni anno le Imprese quotate in Borsa, successivamente all'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione della relazione semestrale predisposta per la CONSOB, consegneranno agli Organismi sindacali aziendali la relazione stessa

fornendo gli eventuali chiarimenti richiesti, anche in relazione all'andamento di singoli rami.

Alla scadenza del primo semestre dell'anno, le Imprese non quotate in Borsa forniranno agli Organismi sindacali aziendali informazioni sull'andamento del semestre stesso.

ART. 13

Sempre nell'ottica di relazioni sindacali più moderne, meno conflittuali e più consapevoli, le Parti concordano anche sull'opportunità di sperimentare momenti di confronto tra Impresa e Organismi sindacali aziendali. Tali momenti di confronto, che potrebbero anche realizzarsi con un lavoro congiunto attraverso la costituzione di commissioni paritetiche, favorendo una migliore comprensione delle reciproche esigenze, dovrebbero contribuire al miglioramento delle relazioni.

Le aree nelle quali le Parti indicano che in sede aziendale possano sperimentarsi questi confronti sono quelle relative alla parità uomo - donna/pari opportunità e alla sicurezza, igiene e ambiente di lavoro.

ART. 14

In caso di sciopero, le Organizzazioni Sindacali procureranno di informarne l'Azienda il più tempestivamente possibile.

PROCEDURE DI CONFRONTO SINDACALE

ART. 15

Nei casi di rilevanti ristrutturazioni aziendali anche derivanti da innovazioni tecnologiche, fusioni, concentrazioni, scorpori di attività, anche se relative ad agenzie in gestione diretta, che possano incidere concretamente sui livelli occupazionali aziendali ovvero comportino modifiche nello svolgimento della prestazione lavorativa di gruppi di personale o ne comportino la mobilità, intesa come mutamento di sede di lavoro, o distacchi collettivi, l'Impresa informerà gli Organismi sindacali aziendali in via preventiva rispetto alla realizzazione dei provvedimenti deliberati.

Al riguardo, su richiesta degli Organismi sindacali aziendali e prima della fase di realizzazione, si effettuerà un confronto tra le Parti sui possibili effetti in materia di:

- a) occupazione, con riferimento ad eventuali modifiche dei livelli occupazionali;
- b) condizioni di lavoro, con riferimento a problemi legati alla mobilità, professionalità e mansioni dei lavoratori/trici;
- c) organizzazione del lavoro, con riferimento alle esigenze di formazione e riqualificazione professionale ed alla applicazione della normativa in tema di

parità uomo - donna (Legge 9.12.1977, n. 903 e i suoi successivi sviluppi anche di derivazione comunitaria).

In sede di confronto, l'Impresa fornirà le ulteriori informazioni che venissero richieste dagli Organismi sindacali aziendali le quali siano oggettivamente utili alla migliore comprensione delle finalità delle ristrutturazioni in questione, dei tempi di realizzazione nonché degli eventuali riflessi organizzativi.

Il confronto tra le Parti, che sarà finalizzato ad una possibile intesa, avverrà tenendo conto tanto delle esigenze dei lavoratori/trici interessati quanto delle esigenze dell'Impresa e si esaurirà comunque entro 30 giorni dalla data dell'incontro informativo.

L'Impresa potrà attuare i provvedimenti per la parte concernente le ricadute sui lavoratori/trici di cui ai punti *a)*, *b)* e *c)*, trascorsi i 30 giorni indicati al precedente comma, ferma l'attivazione della procedura di cui all'art. 16, ove ne ricorrano i presupposti.

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

Nel caso in cui quanto previsto dal primo comma del presente articolo riguardi due o più Imprese assicurative, Società o Consorzi di Imprese di assicurazione, facenti parte dello stesso Gruppo assicurativo, la procedura di confronto, di cui ai commi che precedono, si svolgerà a livello della Capogruppo. In tale ambito la delegazione sindacale è costituita secondo le modalità di cui all'art. 11.

In caso di scorporo di attività non comprese nell'area contrattuale di cui all'art. 1, ai lavoratori/trici che - previo loro consenso - dovessero passare alla Società cui venga affidata l'attività scorporata, verrà garantito il mantenimento del trattamento economico complessivo vigente al momento del loro passaggio.

ART. 16

L'Impresa, nel caso in cui si sia verificata un'eccedenza di personale, prima di prendere ogni altra iniziativa, attiverà una fase preventiva di confronto sindacale secondo le disposizioni che seguono.

In un apposito incontro con le R.S.A., l'Impresa informerà le stesse in ordine alla situazione di eccedenza di personale, ai motivi che la determinano, al numero dei lavoratori/trici coinvolti ed alla collocazione aziendale ed ai profili professionali del personale eccedente.

Nel corso del confronto, le Parti esamineranno l'attuabilità di misure quali ad es., forme flessibili di gestione del tempo di lavoro, contratti di riduzione d'orario, part time, distacchi anche temporalmente definiti presso Società di Gruppo, incentivazioni all'esodo anticipato volontario, anche accompagnate da offerta di partecipazione a corsi di formazione ai fini dell'eventuale riconversione professionale, finanziamenti agevolati per intraprendere un'attività autonoma o per associarsi in cooperativa, incentivazione alla ricollocazione presso altre aziende, eventuale ricorso allo strumento previsto all'allegato 10 del C.C.N.L., ecc..

L'Impresa fornirà indicazioni circa i motivi per i quali ritenga non adottabile o non idonea ed efficace, nella fattispecie, alcuna di tali misure.

Nel caso si tratti di Impresa assicurativa controllata da altra Impresa assicurativa, il confronto sindacale di cui al presente articolo avverrà con il coinvolgimento della Società controllante.

Il confronto, che sarà finalizzato ad una possibile intesa, si esaurirà, salvo diverso accordo tra le Parti, entro 30 giorni dalla data della prima riunione informativa.

Nel caso non si raggiunga alcuna intesa, su richiesta di una delle Parti, verrà attivata una ulteriore fase di verifica con le Parti firmatarie del presente contratto.

Tale fase dovrà esaurirsi nel termine di 30 giorni.

Trascorso tale periodo, o periodo diverso eventualmente concordato tra le Parti, senza che si sia pervenuti ad un accordo, l'Impresa sarà libera di assumere le iniziative del caso.

Nel caso in cui quanto previsto dal primo comma del presente articolo riguardi due o più Imprese assicurative o Società, facenti parte dello stesso Gruppo assicurativo, la procedura di confronto, di cui ai commi che precedono, si svolgerà a livello della Capogruppo. In tale ambito la delegazione sindacale è costituita secondo le modalità di cui all'art. 11.

DISCIPLINA GENERALE

PARTE SECONDA

DISCIPLINA GENERALE - PARTE SECONDA

DISCIPLINA COMUNE DEL RAPPORTO INDIVIDUALE DI LAVORO

ASSUNZIONE

ART. 17

L'assunzione del personale viene effettuata in conformità alle disposizioni di legge. Essa è fatta a tempo indeterminato, salvo quanto disposto dalla disciplina legale e contrattuale vigente in materia di contratto a tempo determinato.

Raccomandazioni dell'ANIA alle Imprese:

In relazione alla richiesta riguardante la preferenza nell'assunzione dei figli di ex dipendenti deceduti in servizio, pensionati, o cessati a causa di malattia o infortunio, l'ANIA raccomanda alle Imprese di considerare, nell'eventualità di nuove assunzioni di personale, le richieste di occupazione dei figli, purché i figli stessi siano in possesso dei requisiti richiesti per l'assunzione.

L'ANIA raccomanda altresì alle Imprese di tenere presenti - nell'eventualità di nuove assunzioni - le richieste che dovessero essere presentate dai dipendenti addetti alla organizzazione produttiva ed alla produzione che aspirassero a passare nei ruoli amministrativi.

Nota a verbale n. 1 - Le Parti firmatarie del presente C.C.N.L. si incontreranno per confrontarsi sull'eventuale regolamentazione del telelavoro.

Nota a verbale n. 2 - In relazione alla peculiarità dell'attività svolta dal personale addetto alla organizzazione produttiva ed alla produzione che può richiedere una preventiva fase di formazione ed addestramento professionale teorico, le Imprese che intendano procedere ad assunzioni di consistenti gruppi di lavoratori/trici da avviare all'attività di vendita e da inquadrare nel 1° livello di cui all'art. 146 si adopereranno per promuovere, direttamente o tramite l'IRSA, appositi corsi - della durata massima di 3 mesi - aperti a tutti coloro che siano in possesso dei requisiti richiesti ed accertati dalle Imprese.

Le successive assunzioni, in relazione a quanto previsto dal comma precedente, saranno preferibilmente effettuate nell'ambito di coloro che abbiano positivamente partecipato a detti corsi dimostrando di possedere le necessarie attitudini. Dello svolgimento degli accennati corsi, del numero di coloro che vi hanno partecipato e delle conseguenti assunzioni verrà data tempestiva comunicazione agli Organismi sindacali aziendali.

Dichiarazione a verbale - In sede di stesura del Testo Unico, raggruppante le norme rimaste in vigore del C.C.N.L. 1991 e quelle innovative contenute nel protocollo d'intesa 6.12.1994, le Parti hanno convenuto di non riprodurre la prima parte della nota a verbale in calce all'art. 12 del C.C.N.L. 3.3.1991 (riguardante la

richiesta nominativa del personale addetto all'organizzazione produttiva ed alla produzione), in quanto non più attuale in relazione alla nuova normativa di legge.

Le Parti si danno peraltro atto che tale prima parte della nota a verbale dovrà considerarsi nuovamente in vigore in caso di mutamento della situazione legislativa che la renda nuovamente applicabile.

ART. 18

Le Parti concordano che, sia ai fini dell'aliquota di riserva del dodici per cento prevista dall'art. 25, Legge 23 luglio 1991 n. 223 sia agli effetti dell'assolvimento degli obblighi di riserva di cui al medesimo articolo, non vadano computate le assunzioni:

dei dipendenti delle Imprese assicuratrici addetti all'organizzazione produttiva ed alla produzione;

dei dipendenti delle Imprese assicuratrici di cui alla Parte Terza della Disciplina Speciale del C.C.N.L.;

dei lavoratori già dipendenti da Imprese assicuratrici in liquidazione coatta amministrativa.

ART. 19

Per l'assunzione sono normalmente richiesti i seguenti documenti:

- 1) certificati di nascita e cittadinanza;
- 2) certificati di studi compiuti;
- 3) copia dello stato di servizio militare o del foglio matricolare;
- 4) certificato penale generale del Casellario giudiziario, di data non anteriore a tre mesi;
- 5) certificati di servizio eventualmente prestato presso altre Aziende;
- 6) il consenso, se trattasi di minori, delle persone che per legge ne hanno la patria potestà;
- 7) stato di famiglia;
- 8) libretto di lavoro;
- 9) fotocopia del documento attestante il codice fiscale del lavoratore/trice.

Eventuali rapporti di parentela o di affinità, che esistano all'atto dell'assunzione o che sorgano durante il rapporto di lavoro con appartenenti al personale dell'Impresa, devono essere portati a conoscenza dell'Impresa stessa.

ART. 20

All'atto dell'assunzione l'Impresa comunicherà all'interessato, per iscritto:

- 1) la data di assunzione in servizio e la sede di lavoro;
- 2) la durata dell'eventuale periodo di prova;
- 3) l'area professionale, la posizione organizzativa e la classe di assegnazione, l'eventuale grado, qualifica o mansione che siano previsti dal presente contratto;
- 4) il trattamento economico.

La comunicazione dovrà contenere altresì il richiamo all'applicabilità del C.C.N.L. in vigore, con indicazione della normativa specifica di cui alla Disciplina Speciale - Parte Prima, o Parte Seconda, o Parte Terza, applicabile nel caso.

Per quanto riguarda il personale addetto all'organizzazione produttiva ed alla produzione, l'Impresa comunicherà inoltre:

- 1) il territorio di competenza;
- 2) i rami nei quali il lavoratore/trice deve svolgere la sua attività;
- 3) la misura dei "compensi provvigionali" e cioè: delle provvigioni e/o sopraprovvigioni e/o interessenze e/o partecipazioni e/o premi di produzione e/o rappels e/o eventuali altri compensi variabili;
- 4) il trattamento del rimborso spese determinato ai sensi dell'art. 84.

Nota a verbale - All'atto dell'assunzione l'Impresa consegnerà una copia del presente contratto e dell'eventuale contratto aziendale, al lavoratore/trice, che ne rilascerà ricevuta.

PROVA

ART. 21

L'assunzione del personale avviene con un periodo di prova, salvo diversa determinazione dell'Impresa.

Il periodo di prova non può superare tre mesi.

Trascorso tale periodo, senza che sia intervenuta la risoluzione del rapporto, si applicheranno integralmente le norme del presente contratto ed il periodo stesso andrà computato, a tutti gli effetti, nella determinazione dell'anzianità di servizio.

Durante il periodo di prova il rapporto di lavoro può essere risolto senza preavviso ad iniziativa di una delle parti.

Nota a verbale - Nel periodo di prova spetta al lavoratore/trice il trattamento economico contrattuale in vigore.

Le Parti si danno atto che sono esclusi dal periodo di prova i rapporti di lavoro derivanti da contratti di formazione lavoro trasformati in contratti a tempo indeterminato.

DOVERI

ART. 22

Il personale non può entrare né trattenersi nei locali dell'Impresa fuori dell'orario normale, salvo che ciò avvenga per ragioni di servizio, su disposizione della Direzione oppure per autorizzazione della stessa.

ART. 23

In caso di assenza per malattia, infortunio o per causa di forza maggiore, il lavoratore/trice deve darne immediato avviso all'Impresa, salvo giustificato motivo di impedimento.

In caso di infortunio sul lavoro, anche se di modesta entità, il lavoratore/trice infortunato deve darne immediato avviso all'Ufficio del Personale.

ART. 24

Il personale deve avere, normalmente, residenza nella località o zona ove presta servizio.

Il personale ha l'obbligo di denunciare il proprio indirizzo di abitazione e gli eventuali mutamenti.

TUTELA DELLA DIGNITA' DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI

ART. 25

In tema di molestie sessuali, le Parti, al fine di tutelare la dignità della persona nei luoghi di lavoro, adotteranno comportamenti coerenti con le linee direttive della Raccomandazione CEE 92/131 e del Codice di condotta ivi allegato, nonché con l'evoluzione legislativa in tale materia.

I rapporti tra i lavoratori/trici ai diversi livelli di responsabilità nell'organizzazione aziendale devono essere improntati a reciproca correttezza.

In tale ottica, devono essere evitati, in particolare, comportamenti a connotazione sessuale offensivi della dignità della persona, i quali determinino una situazione di disagio della persona cui essi sono rivolti e possano influenzare, esplicitamente o implicitamente, decisioni riguardanti il rapporto di lavoro e lo sviluppo professionale, nonché ogni discriminazione in relazione ad orientamenti che rientrano nella sfera personale.

Le Parti si impegnano a rimuovere, anche a livello aziendale, gli effetti pregiudizievoli o discriminanti di eventuali situazioni, atti o comportamenti contrari alla tutela della dignità della persona, adottando misure e provvedimenti rapportati alla gravità del caso.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

ART. 26

I provvedimenti disciplinari sono:

- a) il rimprovero verbale;
- b) il biasimo inflitto per iscritto;
- c) la sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni. In questo caso, qualora vi siano familiari a carico o ragioni di necessità, l'Impresa corrisponderà, oltre agli assegni familiari di legge eventualmente spettanti, un contributo alimentare in misura del 60% della residua retribuzione normale mensile che sarebbe spettata al lavoratore/trice stesso per il deliberato periodo di sospensione; il 40% della retribuzione non spettante al lavoratore/trice per il caso di sospensione verrà devoluto ai fondi assistenziali aziendali, in difetto al dopolavoro aziendale o, in mancanza di quest'ultimo, ad Enti od Istituzioni aventi finalità umanitarie.

I provvedimenti disciplinari vengono applicati in relazione alla gravità della mancanza.

Per quanto riguarda il personale addetto all'organizzazione produttiva ed alla produzione, la retribuzione cui riferirsi per la determinazione del contributo alimentare indicato alla lettera c) è costituita dalla retribuzione di cui alla lettera a) dell'art. 153.

Per quanto riguarda il personale di cui alla Sezione Seconda della Parte Terza della Disciplina Speciale, la retribuzione cui riferirsi per la determinazione del contributo alimentare indicato alla lettera c) è costituita dalla retribuzione di cui all'allegato 4/B.

ART. 27

Quando sia richiesto dalla natura della mancanza o dalla necessità di accertamenti in conseguenza della medesima, l'Impresa, in attesa di deliberare l'eventuale provvedimento disciplinare, può disporre, dalla data di comunicazione della contestazione e comunque non oltre cinque giorni dalla ricezione della eventuale risposta del lavoratore/trice di cui all'articolo successivo, la sospensione temporanea dal servizio per il tempo strettamente necessario, ferma restando la corresponsione degli emolumenti.

Per quanto riguarda il personale addetto all'organizzazione produttiva ed alla produzione, e quello di cui alla Sezione Seconda della Parte Terza della Disciplina speciale per emolumenti di cui al primo comma si intende la retribuzione calcolata con i criteri rispettivamente indicati al penultimo e all'ultimo comma dell'art. 44 per il caso di assenza per malattia che duri più di due giorni.

ART. 28

Prima di deliberare i provvedimenti disciplinari previsti ai punti *b)* e *c)* del precedente art. 26, l'Impresa contesta per iscritto la mancanza all'interessato il quale può presentare, entro 15 giorni, le proprie difese scritte, anche tramite l'Organizzazione Sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Qualora decida di adottare un provvedimento, l'Impresa lo comunicherà all'interessato entro i successivi 15 giorni oppure entro 15 giorni dal ricevimento delle eventuali difese scritte presentate dal lavoratore.

Per esigenze derivanti da difficoltà nella fase di valutazione delle difese scritte del lavoratore, il termine di cui al comma precedente sarà prorogato di 15 giorni purché l'Impresa ne dia comunicazione scritta al lavoratore stesso.

Il provvedimento di cui al punto *c)* dell'art. 26 deve essere segnalato dall'Impresa all'Organizzazione Sindacale cui aderisce l'interessato.

ART. 29

Il lavoratore/trice, sottoposto a procedimento penale per reato non colposo, deve darne immediata notizia all'Impresa, anche tramite l'Organizzazione Sindacale cui aderisce.

Il lavoratore/trice che, a seguito di procedimento penale, subisca limitazione della libertà personale, è senz'altro sospeso dal servizio ed è altresì sospeso, a decorrere dal 31° giorno successivo, dal trattamento economico e ciò fino che tale limitazione permanga.

Qualora non si tratti di reato contro l'Impresa, a decorrere dal 31° giorno, al lavoratore/trice sospeso sarà corrisposto un assegno pari al 50% della normale retribuzione mensile.

In caso di sentenza definitiva di condanna, l'assegno percepito ai sensi del comma precedente dovrà essere restituito e sarà recuperabile sulle competenze ed altri trattamenti a qualunque titolo dovuti.

Qualora non vi sia limitazione della libertà personale o la limitazione venga a cessare, l'Impresa determina se il lavoratore/trice debba o meno essere sospeso dal servizio.

Il periodo di sospensione sarà computabile ai fini della anzianità.

Le disposizioni che precedono non modificano in alcun modo le facoltà spettanti all'Impresa in base al successivo art. 70 punti *b)*, *d)* ed *e)*.

FESTIVITÀ

ART. 30

Sono considerati festivi, oltre le domeniche, i seguenti giorni:

- Capodanno 1° gennaio
- Epifania 6 gennaio
- Anniversario della Liberazione 25 aprile
- Venerdì santo
- Lunedì dopo Pasqua
- Festa del lavoro 1° maggio
- Festa della Repubblica 2 giugno
- Assunzione della B.V. Maria 15 agosto
- Giorno successivo alla Assunzione della B.V. 16 agosto
- Ognissanti 1° novembre
- Immacolata Concezione 8 dicembre
- Natività di N.S. 25 dicembre
- S. Stefano 26 dicembre
- Patrono della città

Sono considerati semifestivi i seguenti giorni:

- Vigilia della Assunzione della B.V. 14 agosto
- Commemorazione dei defunti 2 novembre
- Vigilia della Natività di N.S. 24 dicembre
- Ultimo giorno dell'anno 31 dicembre

Nota a verbale n. 1 - Per i lavoratori/trici dipendenti della Società Cattolica di Assicurazione di Verona, in deroga alle disposizioni di carattere generale, è inoltre considerato giorno semifestivo il 12 dicembre.

Nota a verbale n. 2 - Per la piazza di Venezia, in sostituzione della festività del Patrono della città, è considerato giorno festivo il 21 novembre.

Nota a verbale n. 3 - In tema di festività abolite dalla legge 5 marzo 1977, n. 54, valgono le disposizioni di cui all'allegato 7.

ANZIANITA' CONVENZIONALI

ART. 31

Al personale di cittadinanza italiana assunto in servizio dopo la data di entrata in vigore del presente contratto, saranno riconosciute, ai soli effetti del trattamento economico tabellare di cui agli allegati 2/A, 2/B, 3/A, 3/B, 4/A, e 4/B, le seguenti anzianità convenzionali:

- a) un anno ai decorati di medaglia e/o di croce al valore militare e/o promossi per merito di guerra;
- b) un anno ai mutilati e/o invalidi di guerra, ai mutilati e/o invalidi civili di guerra, ai mutilati e/o invalidi del lavoro o per servizio e agli invalidi vittime di atti di terrorismo;
- c) l'intero periodo di servizio militare prestato quali combattenti in reparto mobilitato in zona di operazioni 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; la metà del periodo di prigionia agli altri combattenti.

Le anzianità di cui ai precedenti punti *a)*, *b)*, *c)* e *d)* sono cumulabili.

Al personale che abbia diritto ad anzianità convenzionali per un periodo inferiore ai sei mesi sarà riconosciuto un semestre di anzianità.

Le anzianità convenzionali di cui al presente articolo non verranno riconosciute se l'interessato non presenterà la relativa documentazione entro e non oltre un mese dalla data di assunzione. Qualora l'interessato consegua il titolo o ne ottenga il riconoscimento durante il rapporto di lavoro, il beneficio decorrerà dal momento della notifica al datore di lavoro.

Nota a verbale - Agli effetti del riconoscimento dell'anzianità convenzionale, di cui all'art. 31, il periodo di prigionia si considera cessato alla data del rimpatrio.

PREMI DI ANZIANITÀ

ART. 32

Al compimento del 25° e del 35° anno di servizio effettivo prestato presso la medesima Impresa o Imprese/Società dello stesso Gruppo assicurativo, sarà corrisposto al lavoratore/trice un premio di anzianità dell'importo, rispettivamente, pari all'8% e al 16% della retribuzione annuale spettante al lavoratore/trice nel momento in cui il suddetto diritto matura.

Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro per morte del dipendente intervenuta tra il 20° e il 25° anno di servizio effettivo prestato presso la medesima Impresa o Imprese/Società dello stesso Gruppo assicurativo e in ogni caso di cessazione del rapporto (ad esclusione del licenziamento per giusta causa o

giustificato motivo per inadempimento da parte del dipendente degli obblighi contrattuali) avvenuta tra il 30° e il 35° anno di servizio effettivo prestato presso la medesima Impresa o Imprese/Società dello stesso Gruppo assicurativo, il premio di anzianità di cui al comma precedente sarà corrisposto in misura proporzionale.

Dal calcolo della retribuzione annua per gli effetti di cui sopra sono esclusi gli assegni familiari di legge, le diarie e rimborsi spese anche se forfettizzati, le provvigioni, le sovrapprovvigioni e le interessenze.

Per quanto riguarda il personale addetto all'organizzazione produttiva ed alla produzione, la retribuzione annua cui riferirsi per la determinazione del premio di anzianità, è costituita dalla retribuzione di cui alla lettera *a*) dell'art. 153, nonché dalla quota retributiva di cui alla lettera *b*) del citato art. 153, dei compensi provvigionali pagati nell'anno solare precedente.

Per quanto riguarda il personale di cui alla Sezione Seconda della Parte Terza della Disciplina Speciale (front – office vendita), la retribuzione annua cui riferirsi per la determinazione del premio di anzianità, è costituita dalla retribuzione di cui all'allegato 4/B, nonché dai compensi provvigionali pagati nell'anno solare precedente.

Nota a verbale n. 1 - Per i lavoratori/trici che abbiano praticato l'orario a tempo parziale per una parte del rapporto di lavoro, i premi di anzianità di cui all'art. 32 del vigente contratto spettanti al compimento del 25° e del 35° anno di servizio effettivo verranno computati tenendo conto, proporzionalmente, della durata dei periodi di lavoro a tempo pieno e di quelli a tempo parziale.

In particolare detti premi, indipendentemente dal tipo di orario praticato al momento della maturazione del diritto, saranno pari a tanti venticinquesimi (o trentacinquesimi) del premio che spetterebbe sulla base della retribuzione piena quanti sono gli anni interi di lavoro a tempo pieno e a tanti venticinquesimi (o trentacinquesimi) del premio che spetterebbe sulla base della retribuzione ridotta quanti sono gli anni interi di lavoro a tempo parziale.

Delle eventuali frazioni di anno del periodo a tempo pieno e del periodo a tempo parziale verrà considerata anno intero, ai suddetti effetti, quella di durata maggiore in termini di giorni.

Nota a verbale n. 2 - Agli effetti dell'applicazione del secondo comma del presente articolo, le Parti si danno atto che la misura del premio di anzianità, nei casi considerati, viene così determinata:

a) risoluzione del rapporto di lavoro tra il 20° e il 25° anno di servizio effettivo:

| Anno di servizio effettivo all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro | Misura del premio di anzianità |
|--|----------------------------------|
| dopo il 20° | 6,40% della retribuzione in atto |
| dopo » 21° | 6,72% » » » » |
| dopo » 22° | 7,04% » » » » |

| | | | |
|------------|-------|-----|-----|
| dopo » 23° | 7,36% | » » | » » |
| dopo » 24° | 7,68% | » » | » » |

b) risoluzione del rapporto di lavoro tra il 30° e il 35° anno di servizio effettivo:

| Anno di servizio effettivo all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro | Misura del premio di anzianità |
|---|-----------------------------------|
| dopo il 30° | 13,71% della retribuzione in atto |
| dopo » 31° | 14,17% » » » » |
| dopo » 32° | 14,63% » » » » |
| dopo » 33° | 15,09% » » » » |
| dopo » 34° | 15,54% » » » » |

FERIE

ART. 33

Nel corso di ogni anno solare il personale ha diritto ad un periodo di ferie retribuito della seguente durata:

A. Personale amministrativo

1) che osserva l'orario di lavoro su 5 giorni settimanali:

- Funzionari, lavoratori/trici dell'Area professionale A sez. B) e lavoratori/trici dell'Area professionale B posizioni organizzative 3 – livello retributivo 6 e 2 - livello retributivo 5: 25 gg. lavorativi in ciascun anno solare;
- restante personale:
 - a) giorni 20 lavorativi in ciascuno dei 5 anni solari successivi a quello di assunzione;
 - b) giorni 25 lavorativi in ciascuno degli anni solari successivi.

Non sono computabili come giorni di ferie le domeniche, i sabati e le giornate interamente festive infrasettimanali di cui al precedente art. 30;

2) che osserva l'orario di lavoro su 6 giorni settimanali:

- Funzionari, lavoratori/trici dell'Area professionale A sez. B) e lavoratori/trici dell'Area professionale B posizioni organizzative 3 – livello retributivo 6, e 2 - livello retributivo 5: 30 gg. lavorativi in ciascun anno solare;

- restante personale:

a) giorni 24 lavorativi in ciascuno dei 5 anni solari successivi a quello di assunzione;

b) giorni 30 lavorativi in ciascuno degli anni solari successivi.

Non sono computabili come giorni di ferie le domeniche e le giornate interamente festive infrasettimanali di cui al precedente art. 30.

B. Personale addetto all'organizzazione produttiva ed alla produzione:

1) quattro settimane per ciascuno dei 5 anni solari successivi a quello di assunzione;

2) cinque settimane per ciascuno degli anni solari successivi.

C. Personale di cui alla Parte Terza della Disciplina Speciale:

20 giorni lavorativi in ciascuno dei 5 anni solari successivi a quello di assunzione;

- 25 giorni lavorativi in ciascuno degli anni solari successivi.

Tale determinazione è riferita ad una prestazione del lavoratore su 5 giorni settimanali. Qualora la prestazione fosse distribuita in un diverso numero di giorni settimanali, si adatterà la disciplina a tale fattispecie.

Non sono computabili come giorni di ferie le domeniche, i sabati e le giornate interamente festive infrasettimanali di cui al precedente art. 30, qualora non rientranti fra le giornate ordinariamente lavorative, oltre che tutti i giorni non rientranti nello schema di distribuzione dell'orario del singolo addetto.

Nell'anno di assunzione spetterà al lavoratore/trice che abbia superato il periodo di prova, un periodo di ferie pari ad un dodicesimo di quello di pertinenza di cui ai punti *A.*, *B.* e *C.*, per ogni mese intero di servizio.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il lavoratore/trice avrà diritto ad un periodo di ferie corrispondente a tanti dodicesimi del periodo che gli sarebbe spettato per l'anno, quanti sono i mesi di servizio prestati nell'anno stesso, oppure alla corrispondente indennità sostitutiva, qualora non possa usufruire delle ferie stesse. In tal caso i giorni lavorativi di ferie verranno computati in proporzione arrotondati per eccesso o per difetto a seconda che la frazione di giorno sia rispettivamente superiore od inferiore alla mezza giornata.

Le ferie devono essere di norma utilizzate nel corso dell'anno e comunque, salvo termini diversi previsti in sede aziendale, entro diciotto mesi dalla fine dell'anno in cui sono maturate: qualora ciò non fosse possibile, trascorso tale termine dovrà essere corrisposta l'indennità sostitutiva delle ferie residue.

Le eventuali ferie residue degli anni precedenti dovranno essere utilizzate per prime.

Per quanto riguarda il personale addetto all'organizzazione produttiva ed alla produzione:

- l'Impresa, qualora il lavoratore/trice non indichi entro il 31 maggio il periodo preferito per le ferie, comunicherà a mezzo lettera raccomandata all'interessato la data di inizio delle medesime; da quella data il lavoratore/trice sarà considerato in ferie ad ogni effetto e non potrà, quindi, in alcun caso richiedere compensi per il mancato godimento delle ferie;
- la retribuzione da corrispondersi nel periodo di ferie è costituita dalla retribuzione di cui alla lettera *a)* dell'art. 153, nonché, per ogni settimana di ferie, da un importo pari alla media settimanale della quota retributiva, di cui alla lettera *b)* del citato art. 153, dei compensi provvigionali pagati nell'anno solare precedente, rapportando ad anno l'eventuale minor periodo di servizio prestato;
- in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, qualora il lavoratore/trice non possa usufruire delle ferie, la relativa indennità sostitutiva sarà determinata con lo stesso criterio previsto per la determinazione della retribuzione spettante nei periodi di ferie di cui al precedente alinea;
- nell'anno di assunzione, l'importo relativo alla quota retributiva dei compensi provvigionali sarà determinata a fine anno in tanti 360.mi - quanti sono i giorni di ferie spettanti - della quota retributiva, di cui alla lettera *b)* dell'art. 153, dei compensi provvigionali pagati nell'anno rapportando ad anno il minor tempo di servizio prestato;
- nel caso in cui nella settimana di ferie cadano una o più giornate festive infrasettimanali, l'Impresa concederà ai lavoratori/trici interessati un corrispondente numero di giornate di permesso straordinario retribuito.

Per quanto riguarda il personale di cui alla Sezione Seconda della Parte Terza della Disciplina Speciale (front – office vendita), la determinazione della retribuzione dovuta per le giornate di ferie e dell'indennità sostitutiva per mancato godimento delle stesse, quando dovuta, avverrà con i seguenti criteri:

- la retribuzione da corrispondersi nel periodo di ferie è costituita dalla retribuzione di cui all'allegato 4/B, nonché, per ogni giornata di ferie, da un importo pari alla media giornaliera dei compensi provvigionali pagati nell'anno solare precedente, rapportando ad anno l'eventuale minor periodo di servizio prestato;
- in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, qualora il lavoratore/trice non possa usufruire delle ferie, la relativa indennità sostitutiva sarà determinata con lo stesso criterio previsto per la determinazione della retribuzione spettante nei periodi di ferie di cui al precedente alinea;
- nell'anno di assunzione, l'importo relativo ai compensi provvigionali sarà determinato a fine anno in tanti 360.mi - quanti sono i giorni di ferie spettanti - dei compensi provvigionali pagati nell'anno rapportando ad anno il minor tempo di servizio prestato.

ART. 34

L'Impresa, nello stabilire il turno delle ferie tiene conto delle esigenze del servizio e delle richieste del lavoratore/trice, con precedenza ai mutilati ed invalidi; per il restante personale detta precedenza spetta a quello con carico di famiglia.

ART. 35

L'Impresa, soltanto per imprescindibili esigenze di servizio, può frazionare i periodi di ferie superiori a 20 giorni lavorativi per i lavoratori/trici di cui al punto 1), lett. A. e di cui alla lett. C del precedente art. 33, a giorni 24 lavorativi per i lavoratori/trici di cui al punto 2), lett. A. dello stesso art. 33, e a 4 settimane per i lavoratori/trici di cui alla lett. B. del citato art. 33, purché uno dei due periodi non sia inferiore rispettivamente:

- a 15 gg. lavorativi per i lavoratori/trici di cui al punto 1), lett. A. e di cui alla lett. C del precedente art. 33;
- a 18 gg. lavorativi per i lavoratori/trici di cui al punto 2), lett. A. del precedente art. 33;
- a tre settimane per i lavoratori/trici di cui alla lett. B. del precedente art. 33.

L'Impresa può richiamare l'assente prima del termine del periodo di ferie, quando necessità di servizio lo richiedano, fermo il diritto del lavoratore/trice di completare le ferie in epoca successiva, con diritto altresì al rimborso delle spese incontrate per il fatto dell'anticipato ritorno.

Il frazionamento delle ferie può essere concesso anche a richiesta del lavoratore/trice, sempreché le esigenze del servizio lo consentano.

Per quanto riguarda il personale addetto all'organizzazione produttiva ed alla produzione, fermo restando quanto stabilito ai commi precedenti, a richiesta del lavoratore/trice, sempreché le esigenze del servizio lo consentano, una settimana di ferie potrà essere frazionata in singole giornate.

ART. 36

Nei casi di assenza dal servizio il periodo di ferie spettante viene ridotto di tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di assenza. Tale riduzione non si applica in caso di malattia o infortunio.

I giorni di infermità intervenuta nel corso delle ferie non vanno computati nella durata delle stesse purché il lavoratore/trice denunci immediatamente all'Impresa l'infermità, segnalando gli estremi necessari perché l'Impresa possa richiedere gli accertamenti di legge.

ASPETTATIVE

ART. 37

Il lavoratore/trice in servizio effettivo da almeno 3 anni ha diritto ad una aspettativa, della durata massima di due mesi, da usufruire in un'unica soluzione ovvero con frazionamento in due periodi, ciascuno dei quali non può comunque essere inferiore a 15 giorni di calendario.

Ciascun periodo di aspettativa dovrà essere preceduto da un preavviso di 15 giorni, salvo il caso di impossibilità oggettiva.

L'aspettativa può essere nuovamente richiesta trascorsi almeno cinque anni dalla precedente.

Il termine di 5 anni decorrerà dall'inizio dell'aspettativa o, nell'ipotesi di frazionamento, dall'inizio del primo periodo della stessa.

È in facoltà del lavoratore/trice richiedere che l'aspettativa cessi prima della scadenza del termine stabilito.

Nel caso che l'aspettativa venga richiesta frazionata, qualora il lavoratore/trice rientri anticipatamente, agli effetti di cui al 1° comma, si considereranno come usufruiti almeno quindici giorni.

Sono altresì dovute, se richieste dal lavoratore/trice, aspettative per l'assolvimento di pubblici doveri (mandato parlamentare, cariche pubbliche).

Le aspettative di cui ai commi precedenti non comportano alcuna corresponsione di trattamento economico né maturazione dell'anzianità ad alcun effetto.

ART. 38

Possono essere accordate aspettative per giustificati motivi personali o di famiglia, restando in facoltà dell'Impresa di corrispondere gli emolumenti del primo mese, secondo le circostanze che le giustificano. Tali aspettative non possono superare la durata di un anno; il periodo eccedente i quattro mesi non comporta maturazione di anzianità ad alcun effetto.

È in facoltà del lavoratore/trice richiedere che l'aspettativa cessi prima della scadenza del termine stabilito.

Nota a verbale - I primi quattro mesi di aspettativa vengono eccezionalmente considerati agli effetti del trattamento di fine rapporto. A tal fine sarà computato nella retribuzione di cui al primo comma dell'art. 2120 c. c. (come modificato dalla legge 29 maggio 1982 n. 297), l'equivalente della retribuzione cui il lavoratore/trice avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

PERMESSI

ART. 39

Ai lavoratori, con esclusione dei Funzionari - Area professionale A - Sez. A) (7° livello retributivo), sono riconosciute 8 ore annue di permesso retribuito, fruibili ad ore o a mezza giornate (da ridurre in proporzione in caso di prestazione a orario ridotto e in caso di assunzione o cessazione del rapporto di lavoro in corso d'anno). Per i lavoratori della Sezione B) dell'Area professionale A (6° livello retributivo) di cui all'art. 93 è previsto l'utilizzo delle ore di cui sopra anche a giornate intere.

Per l'utilizzo dei permessi di cui sopra, che avverrà in modo compatibile con le esigenze organizzative dell'Impresa, il lavoratore darà all'Impresa, di norma, un preavviso di 2 giornate lavorative.

Possono, inoltre, essere accordati permessi brevi per giustificati motivi personali o di famiglia, restando in facoltà dell'Impresa di corrispondere gli emolumenti.

In caso di decesso del coniuge, o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purché la stabile convivenza risulti da certificazione anagrafica, il lavoratore/trice ha diritto ad un permesso retribuito di tre giorni.

Tale permesso sarà concesso anche nel caso di decesso di persone diverse da quelle sopra indicate, purché le stesse risultino all'atto del decesso conviventi con il lavoratore/trice.

Raccomandazione dell'ANIA alle Imprese - L'ANIA raccomanda alle Imprese di estendere, come norma di miglior favore, anche alle malattie del bambino sino al compimento del 10° anno di età, quanto previsto dall'art. 47 comma primo del D. Lgs. 26.03.2001, n. 151, nella parte in cui stabilisce che il numero di giorni di assenza consentito al genitore è corrispondente ai giorni di malattia del figlio.

Norma transitoria

Nei casi in cui in sede aziendale fossero già esistenti discipline in materia di permessi retribuiti e/o con recupero, in tale sede verrà effettuato il coordinamento fra quanto previsto dal presente contratto e le citate discipline.

Nota a verbale

Le Parti si danno atto che, in caso di emanazione di norme generali in tema di riduzione di orario, la trasformazione del Venerdì santo da semifestivo a festivo (art. 30) e la concessione di 8 ore annue di permesso retribuito (art. 39), entrambe attuate col C.C.N.L. del 18.12.1999, verranno riassorbite fino a concorrenza.

ART. 40

Per le prestazioni idrotermali verranno concessi permessi retribuiti, da non computarsi come ferie, nei limiti e alle condizioni di cui alla normativa di legge vigente.

Per quanto riguarda il personale addetto all'organizzazione produttiva ed alla produzione, e quello di cui alla Sezione Seconda della Parte Terza della Disciplina Speciale la retribuzione da corrispondersi sarà determinata con lo stesso criterio previsto per la determinazione della retribuzione spettante nei periodi di ferie.

VOLONTARIATO

ART. 41

Con riferimento alla Legge Quadro n. 266/1991, al fine dell'espletamento di attività di volontariato, vengono riconosciute, ai lavoratori/trici che facciano parte di organizzazioni iscritte nei registri generali delle Regioni e delle Province autonome, forme di flessibilità di orario di lavoro da concordarsi a livello aziendale, compatibilmente con l'organizzazione aziendale.

CONGEDO MATRIMONIALE

ART. 42

In occasione di matrimonio, il lavoratore/trice fruirà di un congedo straordinario retribuito di 15 giorni consecutivi di calendario non computabili come ferie, secondo le disposizioni di legge in proposito.

Per quanto riguarda il personale addetto all'organizzazione produttiva ed alla produzione, e quello di cui alla Sezione Seconda della Parte Terza della Disciplina Speciale la retribuzione da corrispondersi sarà determinata con lo stesso criterio previsto per la determinazione della retribuzione spettante nei periodi di ferie.

MALATTIE - INFORTUNI

ART. 43

Fermo quanto stabilito dal primo comma dell'art. 23, l'assenza per malattia o infortunio che si protragga oltre il secondo giorno, deve essere giustificata con certificato medico, da presentare entro il terzo giorno.

Devono essere giustificate con certificato medico da presentare non oltre il giorno del rientro dall'assenza, anche le assenze di durata uguale o inferiore alle due giornate, quando le assenze stesse precedono immediatamente o seguono immediatamente giornate di ferie.

L'eventuale prosecuzione dello stato di inidoneità al servizio deve essere comunicato all'azienda entro il normale orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore/trice avrebbe dovuto riprendere servizio e deve essere attestato da successivi certificati medici che il lavoratore/trice deve far pervenire all'azienda

entro il terzo giorno dalla scadenza del periodo di assenza per malattia o infortunio indicata nel certificato medico precedente.

Il lavoratore ha l'obbligo di presentare autocertificazione nel caso di giorno 1 di malattia intervenuta in giornata immediatamente precedente o successiva a giornata non lavorativa.

In caso di inadempienza all'obbligo di presentare il certificato medico, di cui ai commi precedenti, l'assenza si considera non giustificata.

ART. 44

In caso di assenza per malattia o infortunio accertati, l'Impresa conserverà il posto al lavoratore/trice che abbia superato il periodo di prova per:

- a) mesi 12 al lavoratore/trice con anzianità di servizio sino a 10 anni compiuti;
- b) mesi 18 al lavoratore/trice con anzianità di servizio oltre i 10 anni.

I periodi sopra indicati sono aumentati di tre mesi nel caso *sub a)* e di sei mesi nel caso *sub b)*, esclusivamente nei casi 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'Impresa potrà considerare altre gravissime patologie.

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

Sono escluse dal computo dei periodi di cui al primo comma le assenze dovute a ricoveri di durata superiore a 15 giorni continuativi e sino ad un massimo di 120 giorni complessivi.

Per l'intera durata dei periodi suindicati sarà corrisposto un importo pari all'intera retribuzione.

Superati i predetti periodi di conservazione del posto, il lavoratore/trice ha diritto, previa richiesta scritta da presentarsi prima della scadenza dei limiti, salvo casi di impossibilità oggettiva comprovata, ad un ulteriore periodo di conservazione del posto sino a 12 mesi. Durante tale periodo, non computabile ad alcun effetto, non viene corrisposto alcun trattamento economico.

Trascorso il periodo durante il quale l'Impresa è tenuta alla conservazione del posto, il rapporto di lavoro cessa di diritto e l'Impresa provvederà a darne comunicazione scritta all'interessato.

A tale riguardo, l'Impresa è tenuta ad informare, a mezzo raccomandata a. r., il lavoratore assente per malattia od infortunio, circa il residuo periodo di comporta, almeno 30 giorni prima del raggiungimento del termine medesimo.

Per quanto riguarda il personale addetto all'organizzazione produttiva ed alla produzione, la retribuzione da corrispondersi nei periodi di comporta retribuito è costituita dalla retribuzione di cui alla lett. a) dell'art. 153, nonché - ove l'assenza duri più di due giorni - da un importo pari a tanti 360.mi quanti sono i giorni di assenza della quota retributiva di cui alla lett. b) del citato art. 153, dei compensi

provvisori pagati nell'anno solare precedente, rapportando ad anno l'eventuale minor periodo di servizio prestato.

Per quanto riguarda il personale di cui alla Sezione Seconda della Parte Terza della Disciplina Speciale (front – office vendita), la determinazione della retribuzione dovuta per i periodi di comparto retribuito è costituita dalla retribuzione di cui all'allegato 4/B, nonché da un importo pari a tanti 360.mi - quanti sono i giorni di assenza - dei compensi provvisori pagati nell'anno solare precedente, rapportando ad anno l'eventuale minor periodo di servizio prestato.

Nota a verbale - I trattamenti economici previsti dall'art. 44, non sono cumulabili con quelli corrisposti dall'INAIL o da altro Ente pubblico per ogni giorno di assenza dal lavoro dovuta a malattia od infortunio e le corresponsioni delle Imprese costituiranno un'integrazione di quella stabilita dalla legge, fino alla concorrenza del trattamento più favorevole in materia.

Raccomandazione dell'ANIA alle Imprese – Con riferimento al personale addetto all'organizzazione produttiva ed alla produzione, l'ANIA raccomanda alle Imprese di tener proporzionalmente conto delle assenze per malattia e/o infortunio superiori ai 10 giorni continuativi ai fini del raggiungimento dei programmi indicati.

ART. 45

Fermo quanto contenuto nel precedente art. 44, per i dipendenti affetti da tbc e che siano ricoverati in istituti sanitari o case di cura a carico dell'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale valgono le disposizioni di cui all'art. 10 della Legge 28 febbraio 1953, n. 86 e all'art. 9 della successiva Legge 14 dicembre 1970, n. 1088.

Nel caso in cui il periodo di conservazione del posto ecceda il limite massimo di comparto che compete a ciascun lavoratore/trice interessato in base ai punti *a)* e *b)* del precedente art. 44, spetta, per detto periodo eccedente, una indennità mensile pari al 50% dell'ultima retribuzione percepita.

Per quanto riguarda il personale addetto all'organizzazione produttiva ed alla produzione, e quello di cui alla Sezione Seconda della Parte Terza della Disciplina Speciale la retribuzione da prendere in considerazione agli effetti della determinazione dell'indennità di cui al secondo comma è quella indicata rispettivamente al penultimo e all'ultimo comma del precedente art. 44.

ART. 46

Ai fini della conservazione del posto prevista dagli articoli 44 e 45, i periodi di assenza per malattia si sommano a meno che, tra una assenza ed un'altra, non intercorra un intervallo di almeno quattro mesi.

Agli effetti della somma dei periodi di assenza di cui sopra, sono presi in considerazione i 40 mesi precedenti ciascun giorno di assenza.

In caso di intervallo inferiore ai limiti di cui ai commi precedenti, il lavoratore/trice avrà diritto di scegliere tra l'utilizzo del residuo periodo che manchi

al raggiungimento del massimo di cui agli articoli precedenti e il trattamento previsto dalla legge sull'impiego privato.

Il periodo di malattia va computato come servizio a tutti gli effetti, ad eccezione dei periodi contemplati nell'art. 36, nel sesto comma dell'art. 44 e nel secondo comma dell'art. 45.

ART. 47

L'Impresa ha facoltà di accertare l'esistenza della malattia o dell'infortunio e di controllarne il decorso nei modi e nei limiti di cui all'art. 5 della Legge 20 maggio 1970, n. 300.

Il lavoratore/trice assente è tenuto a trovarsi nel proprio abituale domicilio, ovvero in quello da lui eventualmente comunicato in sostituzione, durante le fasce orarie "di reperibilità" indicate dalla normativa vigente.

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

Nel caso che il lavoratore/trice non si faccia trovare al proprio domicilio nelle ore nelle quali, ai sensi della disposizione di cui al presente articolo, è tenuto a rendersi reperibile, ovvero si rifiuti di effettuare la visita di controllo, l'assenza si considera non giustificata.

Nota a verbale - Alla data di stipula del presente contratto - ai sensi della Legge 11 novembre 1983 n. 638 e successivi: Decreto Ministeriale 25 febbraio 1984, Decreto Interministeriale 8 gennaio 1985 e Decreto Ministeriale 15 luglio 1986 - le fasce di reperibilità di cui al secondo comma del presente articolo sono: dalle 10.00 alle 12.00 e dalle 17.00 alle 19.00.

GRAVIDANZA - PUERPERIO

ART. 48

In caso di gravidanza o puerperio la lavoratrice ha diritto a percepire dall'Impresa, per tutto il periodo di assenza dal lavoro stabilito dagli artt. 16 e 17 Testo Unico D. Lgs. 26 marzo 2001 n. 151, un'integrazione dell'indennità prevista dall'art. 22, primo comma della citata legge, pari al 20% della retribuzione presa a base per la determinazione dell'indennità di cui trattasi.

Qualora durante la gravidanza o puerperio subentri una malattia, si applica 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 adozione di cui alle leggi in vigore.

Nota a verbale - Il periodo di assenza di cui all'art. 32 Testo Unico D. Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, verrà eccezionalmente considerato agli effetti del trattamento di fine rapporto.

A tal fine sarà computato nella retribuzione di cui al 1° comma dell'art. 2120 C.C. (come modificato dalla Legge 29 maggio 1982, n. 297), l'equivalente della retribuzione a cui la lavoratrice avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

PARI OPPORTUNITA'

ART. 49

Con riferimento alle tematiche concernenti il personale femminile, le Parti convengono sulla rilevanza che il problema assume nei suoi vari aspetti sociali, economici e di politica del lavoro e ritengono perciò che vadano ulteriormente rafforzate le condizioni per una sempre più significativa presenza del predetto personale femminile nelle Imprese, e ciò in armonia con le attuali disposizioni legislative (Legge n. 903/1977 e Legge n. 125/1991).

Le Parti auspicano pertanto che da parte delle Imprese venga attribuita un'attenzione particolare alle tematiche in questione e ciò al fine di favorire una costante crescita del personale femminile, tale da incidere sul ruolo dello stesso nell'organizzazione aziendale.

Riconfermata la particolare attenzione a seguire lo sviluppo della legislazione nazionale e comunitaria in materia, le Parti concordano di aprire un confronto nel momento in cui dovessero entrare in vigore norme di legge sulle azioni per la pari opportunità, per definire come armonizzare a dette norme i rispettivi comportamenti.

Nel riconfermare la Commissione mista nazionale, istituita con il C.C.N.L. 3 marzo 1991 e confermata con i successivi C.C.N.L., le Parti ne riaffermano la validità e manifestano la volontà di proseguire e sviluppare la positiva esperienza fin qui svolta, al fine di favorire specifiche iniziative nelle aziende.

I compiti della Commissione mista nazionale saranno i seguenti:

- analizzare l'intera problematica relativa alla parità uomo - donna, ivi compresa quella delle azioni positive;
- stimolare nel settore la cultura in tema di Pari Opportunità;
- studiare ed approfondire, partendo dalle conclusioni dei lavori già effettuati dalla stessa Commissione, come promuovere e valorizzare la presenza femminile nelle Imprese assicuratrici; a tale riguardo dovrà essere prestata particolare attenzione alle trasformazioni ed evoluzioni del settore;
- sviluppare momenti di raccordo ed azioni di monitoraggio relativamente all'evoluzione delle professionalità delle lavoratrici nel settore.

fornire alle Commissioni miste aziendali indicazioni di carattere generale ed eventuale consulenza, laddove richiesta.

- studiare la diffusione e le caratteristiche del fenomeno delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro, proponendo alle Commissioni Aziendali per le Pari Opportunità, idonee iniziative per prevenirne la diffusione.

Le Parti concordano sull'opportunità della costituzione di Commissioni Aziendali per le Pari Opportunità, considerando tali commissioni come lo strumento più idoneo per:

- ricostruire l'evoluzione storica della presenza femminile in azienda;
- rilevare l'esistenza o meno di blocchi ed ostacoli nei confronti del personale femminile, indagando come questi si presentano, con quale tipologia e consistenza e come si delineano nel sistema organizzativo e culturale aziendale;
- suggerire idonee iniziative volte a prevenire i casi di molestie sessuali;
- individuare gli spazi professionali ed organizzativi che possono offrire opportunità qualificate alle donne rispetto a ciò che viene offerto agli uomini;
- impostare correttamente gli interventi su questi temi a livello aziendale.

TUTELA DELLA SALUTE

ART. 50

Le Parti riconoscono l'importanza peculiare della tutela della salute dei dipendenti e sicurezza sul posto di lavoro e, conseguentemente, rinnovano la propria attenzione ed impegno per una evoluzione costruttiva della materia al fine di garantire ai lavoratori/trici lo svolgimento delle proprie attività nelle migliori condizioni possibili, nel pieno rispetto della persona e della sua integrità fisica.

In tale ottica, le Parti, al fine di dare concretezza ai principi della tutela della salute e dell'integrità fisica dei dipendenti, in ottemperanza del disposto dell'art. 9 della legge n. 300/1970, conformemente a quanto disposto dalla normativa nazionale vigente in materia ed in particolare dal Decreto Legislativo n. 626 del 19 settembre 1994, concordano che il rappresentante dei lavoratori/trici per la sicurezza abbia i seguenti compiti:

- a) verificare e controllare l'applicazione ed il rispetto in azienda di tutte le norme di prevenzione, sicurezza ed igiene del lavoro;
- b) presentare proposte ai fini della ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei dipendenti, comprese quelle rivolte all'informazione, sensibilizzazione e formazione dei lavoratori/trici in materia di sicurezza, salute e igiene del lavoro.

Per quanto riguarda il numero dei rappresentanti, l'elezione degli stessi, il tempo di lavoro retribuito per lo svolgimento delle mansioni e il contenuto della loro formazione, le Parti hanno dato adempimento a quanto loro delegato dal D. Lgs. 19 settembre 1994, n. 626, con l'accordo 18 aprile 1995 allegato 14 al presente contratto.

OSSERVATORIO NAZIONALE SUL "MOBBING"

ART. 51

Le Parti riconoscono che la tutela della dignità, dei diritti fondamentali e della salute psicofisica dei lavoratori/trici è essenziale per garantire la qualità della vita negli ambienti di lavoro.

A tale riguardo 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 del lavoratore/trici.

Pertanto considerata l'insorgenza del fenomeno, in attesa dell'emanazione di una disciplina legislativa specifica in materia, le Parti concordano nel costituire un "Osservatorio Nazionale Paritetico sul Mobbing".

L'osservatorio sarà costituito da 5 rappresentanti indicati dall'Ania e da 5 rappresentanti indicati dalle OO.SS., con rotazione nella presidenza.

I compiti dell'Osservatorio nazionale saranno i seguenti:

- monitorare il fenomeno mediante la raccolta di informazioni;
- analizzare ed individuare le possibili cause, la diffusione e le caratteristiche del fenomeno nei luoghi di lavoro, con particolare riguardo alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro od altri fattori che possano determinare l'insorgere di situazioni sussumibili all'interno del concetto di "mobbing";
- programmare azioni positive in ordine alla prevenzione delle situazioni di criticità;
- formulare proposte per la definizione di codici di condotta;
- formulare pareri consultivi a richiesta delle Parti.

Le Parti entro 2 mesi dalla sottoscrizione del C.C.N.L. nomineranno i propri rappresentanti, i quali redigeranno il regolamento operativo dell'Osservatorio, entro 6 mesi dall'insediamento degli stessi.

Nel caso in cui l'Osservatorio ricorra all'utilizzo di consulenze qualificate, i relativi oneri saranno a carico dell'Ania per l'espletamento dei compiti di cui sopra.

VISITE MEDICHE

ART. 52

Ferme le disposizioni di cui all'art. 51 e seguenti del D. Lgs. n. 626/1994 in tema di visite mediche per i lavoratori/trici ivi indicati, è prevista una specifica visita oculistica una volta all'anno anche per i lavoratori/trici che operano in modo significativo e continuativo, ancorché non prevalente, su apparecchiature elettroniche con video, su richiesta degli interessati.

Per i lavoratori/trici che operano con prevalenza alle macchine del centro stampa è prevista, ogni sei mesi su richiesta degli interessati, una visita audiometrica.

Tutte le suddette visite saranno a carico dell'Impresa.

Le modalità per l'effettuazione delle visite medesime potranno formare oggetto di intesa con gli Organismi sindacali aziendali anche in sede di contrattazione integrativa.

ART. 53

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

Nota a verbale - Con riferimento alle direttive comunitarie in materia, le Parti concordano che - non appena le direttive stesse verranno recepite dall'ordinamento italiano - si incontreranno per esaminare gli eventuali loro effetti sulle disposizioni di cui all'art. 53.

ART. 54

Le Imprese adotteranno tutti gli accorgimenti necessari affinché l'installazione dei videoterminali venga effettuata in modo ergonomicamente corretto.

TUTELA DELLE SITUAZIONI DI HANDICAP

ART. 55

Ai lavoratori/trici portatori di handicap in situazione di gravità verranno concessi i permessi e le agevolazioni previste dall'art. 33 della Legge n. 104/1992 e successive integrazioni e modifiche.

Ai lavoratori/trici che abbiano familiari a carico o siano affidatari di soggetti portatori di handicap in situazione di gravità o bisognosi di assistenza riabilitativa continua, a condizione che tali persone non siano ricoverate a tempo pieno, verranno concessi i permessi e le agevolazioni previste dall'art. 33 Legge n. 104/1992 e successive integrazioni e modifiche.

In ottemperanza del 5° e 6° comma dell'art. 33 della Legge n. 104/1992 e successive integrazioni e modifiche, nei confronti dei lavoratori/trici portatori di handicap e dei lavoratori/trici 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. 56

In occasione di costruzione o di ristrutturazioni di sedi od uffici aziendali, l'Impresa attuerà quegli interventi tecnici idonei al superamento delle barriere architettoniche che ostacolano l'accesso ai luoghi di lavoro per i portatori di handicap.

TOSSICODIPENDENZA

ART. 57

Ai lavoratori/trici 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 n. 162/1990, il diritto alla conservazione del posto di lavoro, senza maturazione dell'anzianità di servizio salvo quanto previsto al 3° comma, per il tempo strettamente necessario all'esecuzione del trattamento riabilitativo e comunque per un periodo non superiore a tre anni.

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

I primi quattro mesi di assenza dal lavoro vengono eccezionalmente considerati agli effetti del trattamento di fine rapporto. A tal fine sarà computato nella retribuzione di cui al primo comma dell'art. 2120 c. c. (come modificato dalla Legge 29 maggio 1982 n. 297), l'equivalente della retribuzione cui il lavoratore/trice avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

Le previsioni di cui al presente articolo troveranno applicazione anche ai casi di alcolismo conclamato mediante presentazione di opportuna certificazione medica rilasciata dalla competente struttura sanitaria pubblica.

SERVIZIO MILITARE

ART. 58

La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva non risolve il rapporto di lavoro, ma lo sospende fino alla data di effettiva ripresa del servizio.

Il periodo di assenza per la prestazione del servizio di leva viene computato a tutti gli effetti dell'anzianità.

Il lavoratore deve riprendere servizio entro un mese dal giorno del congedo o dell'invio in licenza illimitata in attesa del congedo; in caso contrario sarà considerato dimissionario.

Dal momento in cui il lavoratore chiamato alle armi per obblighi di leva sia trattenuto in servizio militare oltre il termine stabilito, si applicano le disposizioni del primo e del terzo comma del successivo art. 59.

Nota a verbale n. 1 - Il periodo di assenza per la prestazione del servizio militare di leva, verrà eccezionalmente considerato agli effetti del trattamento di fine rapporto. A tal fine sarà computato nella retribuzione di cui al primo comma dell'art. 2120 c. c. (come modificato dalla Legge 29 maggio 1982, n. 297), l'equivalente della retribuzione a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

Nota a verbale n. 2 - Per il personale che abbia prestato il servizio militare di leva anteriormente al 1° luglio 1978, se trattasi di personale addetto all'organizzazione produttiva ed alla produzione, ed al 1° luglio 1980, se trattasi di personale amministrativo, il periodo di assenza per la prestazione del servizio stesso verrà computato ai soli effetti dei premi di anzianità e dell'indennità di anzianità, e/o del trattamento di fine rapporto, ma solo nel caso in cui il suddetto servizio sia stato prestato successivamente alla data del 1° gennaio 1948 e sempreché l'interessato, al momento della chiamata alle armi, fosse alle dipendenze dell'Impresa stessa.

ART. 59

Il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro; il periodo di richiamo viene computato a tutti gli effetti dell'anzianità.

Al lavoratore richiamato alle armi spetta il trattamento di legge, con l'aumento a tre mesi del periodo in relazione al quale va corrisposta l'indennità di cui al punto *a*) dell'art. 1 della Legge 10 giugno 1940, n. 653.

Il lavoratore deve riprendere servizio entro dieci giorni dalla fine del richiamo se il servizio militare ha avuto durata non superiore a un mese; entro 15 giorni, se ha avuto durata superiore a un mese ma non a sei mesi; entro 20 giorni, se ha avuto durata superiore a sei mesi ma non a un anno; entro 30 giorni, se ha avuto durata superiore a un anno; in caso contrario, il lavoratore sarà considerato dimissionario.

ART. 60

Per gli stranieri non appartenenti agli stati membri dell'UE la chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva risolve il rapporto di lavoro.

In caso di richiamo alle armi lo straniero di cui al primo comma viene considerato in congedo straordinario senza retribuzione durante i primi tre mesi di assenza, trascorsi i quali si risolve il rapporto di lavoro.

A seguito della risoluzione di cui ai precedenti commi, si corrisponderà il solo trattamento di fine rapporto.

Nota a verbale - Le Parti convengono che al lavoratore straniero il cui Stato di origine riconosca ai lavoratori italiani ivi operanti un trattamento equivalente a

quello di cui agli artt. 58 e 59, si applicheranno le disposizioni dei predetti artt. 58 e 59 anziché quelle del presente art. 60.

MISSIONI

ART. 61

L'Impresa può inviare il lavoratore/trice in missione temporanea fuori residenza o zona, con un preavviso di norma di 48 ore.

Se la missione è superiore a due mesi, l'Impresa motiverà per iscritto al lavoratore/trice le ragioni tecniche, organizzative e produttive che comportano la durata della missione stessa.

Il rifiuto senza giustificato motivo di uniformarsi alle disposizioni ricevute o di recarsi alla destinazione fissata nel tempo assegnato costituisce violazione dei doveri di comportamento previsti dall'art. 100.

Al lavoratore/trice inviato in missione per un periodo non inferiore a 3 settimane consecutive, compete il rimborso delle spese di viaggio per il rientro in famiglia ogni fine settimana.

Salvo il consenso dell'interessato, ciascuna missione non potrà superare i 6 mesi e, nell'arco dell'anno, le missioni non potranno complessivamente superare 160 giorni lavorativi.

Nota a verbale - Le Parti si danno atto che al dipendente in missione verranno comunque assegnate mansioni equivalenti.

ART. 62

Al personale inviato in missione temporanea in Italia compete:

- a) il rimborso delle spese di viaggio, in prima classe, seguendo la via più breve;
- b) il rimborso delle spese per il trasporto del normale bagaglio;
- c) il rimborso delle spese postali, telegrafiche ed altre sostenute in esecuzione del mandato ricevuto e nell'interesse dell'Impresa;
- d) il trattamento di trasferta (diaria o piè di lista) per i giorni di viaggio e di permanenza, da stabilirsi a norma dell'art. 84, lett. f).

ART. 63

Il trattamento relativo alle missioni all'estero verrà preventivamente concordato di volta in volta.

TRASFERIMENTI

ART. 64

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

Nei confronti del lavoratore/trice che abbia compiuto i 50 anni di età e abbia maturato almeno 15 anni di anzianità di servizio, o 10 anni se trattasi di lavoratore/trice proveniente da liquidazione coatta amministrativa, il trasferimento non può essere disposto senza il consenso del lavoratore/trice.

La disposizione di cui al comma che precede non si applica nei casi di trasferimento di personale con grado preposto o da preporre ad unità periferiche comunque denominate.

Il trasferimento dovrà essere comunicato al dipendente con un preavviso non inferiore a mesi 3 ovvero a mesi 4 per il personale con familiari conviventi.

Qualora particolari ragioni di urgenza non consentano di rispettare i termini di preavviso di cui al comma che precede, il dipendente viene considerato in missione sino alla scadenza dei suddetti termini.

L'Impresa terrà conto di situazioni oggettive di particolari gravità del lavoratore/trice.

ART. 65

Il trasferimento della sede di lavoro per iniziativa dell'Impresa, che determini il cambiamento di residenza del lavoratore/trice, dà luogo al pagamento di quanto segue:

- a)* il rimborso delle spese di viaggio in prima classe, seguendo la via più breve, per il dipendente ed i familiari conviventi;
- b)* il rimborso delle spese sostenute per il trasporto del mobilio e del bagaglio e per la relativa assicurazione;
- c)* il rimborso dell'eventuale perdita di pigione, per un periodo massimo di 6 mesi;
- d)* il rimborso, per un periodo non superiore ad un anno, della maggior spesa effettivamente sostenuta nella località di destinazione per l'eventuale differenza di canone di locazione per un alloggio di tipo analogo a quello occupato nella sede di origine. Nel caso in cui quest'ultimo fosse di proprietà del lavoratore, l'eventuale maggior spesa nella sede di destinazione verrà calcolata con riferimento al canone di locazione medio di mercato applicabile all'abitazione di provenienza;
- e)* una indennità "una tantum", a copertura di tutte le altre spese, pari a due mensilità di stipendio, elevata a tre per chi abbia familiari conviventi.

In caso di acquisto di una nuova abitazione, verrà riconosciuta priorità al dipendente trasferito che ne faccia richiesta nell'ottenimento dei prestiti e/o delle agevolazioni eventualmente previste dal C.I.A. in tema di mutui agevolati per l'acquisto della prima casa, anche qualora sia già stata raggiunta la capienza

massima ivi prevista. Qualora non vi siano previsioni contrattuali al riguardo, l'Impresa si attiverà presso un istituto bancario di sua fiducia, per far ottenere al dipendente la concessione di un mutuo a tasso agevolato.

Nel caso di morte del dipendente che si verifichi entro cinque anni dal trasferimento, l'Impresa rimborserà le eventuali spese di rientro della famiglia alla sede originaria.

L'Impresa non è tenuta ad alcun pagamento nel caso in cui il trasferimento avvenga a seguito di accoglimento di domanda del lavoratore/trice.

Per quanto riguarda il personale addetto all'organizzazione produttiva ed alla produzione, la retribuzione cui riferirsi per la determinazione dell'indennità di cui al punto e) è costituita dalla retribuzione di cui alla lettera a) dell'art. 153, nonché dalla quota retributiva di cui alla lett. b) del citato art. 153, dei compensi provvigionali pagati nell'anno solare precedente, rapportando ad anno l'eventuale minor periodo di servizio prestato.

CORSI PROFESSIONALI

ART. 66

Premessa

L'ANIA e le OO.SS condividono l'obiettivo di sviluppare ulteriori processi di miglioramento della qualità ed efficienza del servizio assicurativo in Italia con l'obiettivo di realizzare un più elevato *standard* di soddisfacimento dell'utenza ed una maggiore competitività sui prodotti e sui servizi.

A tale fine, le Parti dichiarano di ritenere lo sviluppo della qualificazione professionale e la valorizzazione delle risorse umane, fattori fondamentali per il conseguimento degli obiettivi sopra indicati.

In particolare, le Parti potranno valutare a livello aziendale i bisogni formativi e l'individuazione di ipotesi di riqualificazione dei lavoratori. Tali programmi saranno specificatamente rivolti ad offrire possibilità di aggiornamento e qualificazione professionale a quelle fasce di lavoratori più direttamente coinvolti nei processi riorganizzativi e/o a quelli da tempo non destinatari di progetti formativi, finalizzati alla crescita professionale, eventualmente allo sviluppo di carriera ed alla promozione di azioni positive rispetto alle pari opportunità. Specifiche iniziative dovranno riguardare i funzionari.

Le Parti, con riferimento a quanto previsto dagli artt. 98, 99 e 148 ed in relazione al comune obiettivo di addivenire ad un miglioramento del servizio all'utenza e di ottenere più adeguati livelli di produttività, sia qualitativi che quantitativi, concordano sulla rilevanza dell'istruzione ed aggiornamento professionale e della formazione del personale quali strumenti per giungere ad una sempre maggior qualificazione dello stesso in relazione alle mansioni svolte, nonché ad una maggiore valorizzazione delle reali capacità individuali dei dipendenti anche attraverso un loro diverso utilizzo.

Le Parti concordano conseguentemente sull'opportunità di una politica aziendale tendente a favorire, sia per i dipendenti amministrativi che per i produttori, la partecipazione a corsi di istruzione professionale e di formazione che potranno essere indetti direttamente dall'azienda o da organismi esterni, in particolare l'IRSA.

Pertanto, in sede di contrattazione aziendale le Parti concorderanno in aggiunta ad altre modalità di attuazione, un monte ore complessivo almeno pari ad un'ora annua per dipendente (ovvero un'aliquota minima di personale) da destinare a corsi di formazione. All'interno di detto monte ore (ovvero aliquota di personale) ne verrà identificata una parte da destinarsi a corsi di formazione per il personale interessato ai processi di mobilità di cui agli artt. 97, 98, 99 e 148.

I corsi in questione, per i quali si farà ricorso anche a sistemi didattici utilizzando le più moderne tecnologie, riguarderanno il generalizzato arricchimento professionale per il sempre miglior espletamento delle mansioni in essere ed in particolare per il personale femminile si inseriranno in un processo generale tendente ad assicurare allo stesso pari opportunità nell'accesso alle varie posizioni professionali. Verificandosene la necessità da un punto di vista tecnico, organizzativo e produttivo, saranno anche riferiti a processi di mobilità orizzontale e verticale o dall'attività amministrativa a quella produttiva e viceversa; inoltre, per quanto concerne i lavoratori/trici di cui agli artt. 98, 99 e 148, saranno previsti - fermo quanto precede - corsi a carattere informativo finalizzati a fornire una cultura assicurativa di base.

L'Azienda, nell'individuare i lavoratori/trici da inviare ai corsi, terrà conto delle esigenze tecniche, organizzative e produttive, delle attitudini personali dei lavoratori/trici, nonché dell'eventuale richiesta degli stessi garantendo comunque un'uguale possibilità di partecipazione nel rispetto delle Leggi 903/1977 e 125/1991.

I costi per la partecipazione ai corsi saranno a carico dell'Azienda.

I corsi potranno essere tenuti anche durante l'orario di lavoro e, salvo casi eccezionali, quelli organizzati dall'Azienda saranno tenuti fuori dall'orario di lavoro per non più del 50% del tempo.

Poiché la qualificazione professionale concreta un interesse reciproco dell'Azienda e del lavoratore/trice, le eventuali ore dedicate ai corsi al di fuori del normale orario di lavoro non potranno essere considerate ore di lavoro.

Nei casi di innovazioni, sia tecnologiche che organizzative, l'Azienda curerà l'aggiornamento professionale del personale in modo da consentire lo svolgimento delle mansioni con adeguata competenza.

ART. 67

Nel caso di assenze dal servizio per periodi superiori a tre mesi continuativi, qualora nel contempo si siano verificati significativi cambiamenti organizzativi o procedurali, le Imprese favoriranno il reinserimento del personale in parola, anche

mediante l'utilizzo di adeguati strumenti formativi in relazione alle conoscenze necessarie allo svolgimento dei compiti assegnati.

ART. 68

Le Imprese promuoveranno per i lavoratori/trici della 1° posizione organizzativa dell'Area professionale B, i quali abbiano maturato o vengano a maturare nel periodo di validità del presente contratto 17 anni di permanenza in tale posizione organizzativa, sessioni di valutazione al termine delle quali verrà accertata l'idoneità all'eventuale svolgimento di mansioni previste per la posizione organizzativa superiore.

In caso di disponibilità di posizioni lavorative nella 2° posizione organizzativa dell'Area professionale B, l'idoneità conseguita durante le predette sessioni costituirà uno dei parametri cui affidarsi per la decisione su chi andrà a ricoprire tale posizione.

Le modalità ed i tempi di effettuazione delle sessioni, saranno comunicati agli Organismi sindacali aziendali in un apposito incontro.

Agli Organismi sindacali aziendali verrà, inoltre, comunicato il numero dei lavoratori/trici che saranno risultati idonei nel corso dell'ultima sessione nonché i nominativi dei lavoratori/trici risultati idonei ai quali siano state effettivamente assegnate mansioni superiori.

ART. 69

Con riferimento a tutte le iniziative di riqualificazione ed addestramento professionale previste dal presente contratto riguardanti i lavoratori/trici, di cui all'art. 92, inquadrati sino alla 1° posizione organizzativa dell'Area professionale B ed il personale di cui all'art. 146 inquadrato sino al 3° livello, l'Azienda darà informazione preventiva alle r.s.a. dei relativi corsi indicandone i contenuti e le finalità nonché i criteri di partecipazione, che terranno conto della presenza percentuale delle lavoratrici e dei lavoratori.

Su richiesta delle r.s.a., l'Azienda darà luogo ad un concreto confronto su tali materie. Detto confronto sarà finalizzato al perseguimento della maggior convergenza possibile delle rispettive posizioni.

Il confronto potrà avvenire in occasione dell'informativa o, su richiesta delle OO.SS., in un apposito incontro da tenersi entro i 15 giorni successivi l'informativa stessa.

**RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
CAUSE DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

ART. 70

La cessazione del rapporto di lavoro ha luogo:

- a)* per dimissioni;
- b)* per recesso da parte dell'Impresa a norma dell'art. 2118 c. c. 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 dei precedenti artt. 44 e 45;
- d)* per recesso per giusta causa a norma dell'art. 2119 c .c.;
- e)* per recesso per giustificato motivo a norma della Legge 15 luglio 1966, n. 604 e nell'ambito dell'applicazione della stessa;

per morte.

PREAVVISO

ART. 71

Per tutti i lavoratori/trici, con esclusione dei Funzionari, nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro previsti ai punti *b)*, *c)*, *e)* ed *f)* del precedente art. 70, i termini di preavviso sono così fissati:

1. per i lavoratori/trici che hanno superato il periodo di prova e non hanno ancora compiuto 25 anni di servizio effettivo: mesi 6;
2. per i lavoratori/trici che hanno compiuto 25 anni di servizio effettivo: mesi 9.

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro previsto al punto *a)* del precedente art. 70 il preavviso è di un mese.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza del termine di preavviso deve corrispondere all'altra parte l'indennità sostitutiva.

Durante il periodo di preavviso prestato in servizio, eccettuato il caso di dimissioni, l'Impresa è tenuta ad accordare al lavoratore/trice adeguati permessi, con un massimo di due ore giornaliere, per consentirgli la ricerca di altra occupazione.

Il periodo di preavviso è considerato come servizio; qualora, peraltro, il preavviso venga consensualmente sostituito dalla corrispondente indennità, il rapporto di lavoro è risolto all'atto dell'effettiva cessazione del servizio.

CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO PER DIMISSIONI

ART. 72

Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro per dimissioni, è in facoltà dell'Impresa rinunciare totalmente o parzialmente all'osservanza del termine di preavviso con diritto per il lavoratore/trice di percepire, oltre al trattamento di fine rapporto, la retribuzione relativa al periodo di lavoro effettivamente 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'Impresa.

La gravidanza o l'esistenza in vita del bambino dovranno essere documentate con opportuni certificati.

CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO PER INIZIATIVA DELL'IMPRESA AI SENSI DELL'ART. 2118 C. C.

ART. 73

Quando la risoluzione del rapporto di lavoro avvenga ai sensi del punto *b)* del precedente art. 70 nei casi cioè di licenziamento non motivato consentiti dalla Legge 15 luglio 1966, n. 604, compete al lavoratore/trice, oltre al trattamento di fine rapporto, il preavviso di cui al precedente art. 71.

CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO PER MALATTIA O CONSEGUENZA DI INFORTUNIO

ART. 74

La risoluzione del rapporto di lavoro ai sensi del punto *c)* del precedente art. 70 comporta l'obbligo della corresponsione, oltre al trattamento di fine rapporto, dell'indennità sostitutiva del preavviso.

CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO PER GIUSTA CAUSA

ART. 75

Il diritto di recesso per giusta causa di cui al punto *d)* del precedente art. 70 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/trice 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. 70.

Il recesso ha effetto dal momento dell'intimazione all'interessato; qualora questa non sia avvenuta verbalmente, il recesso ha effetto dalla data risultante dalla ricevuta della lettera raccomandata a. r. diretta al domicilio della parte interessata.

L'intimazione verbale, ferma la data di effetto come sopra indicata, deve essere confermata per iscritto.

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

CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO PER GIUSTIFICATO MOTIVO

ART. 76

Il giustificato motivo di licenziamento di cui alla lettera *e*) del precedente art. 70 sussiste nei casi previsti dalla Legge 15 luglio 1966, n. 604.

In caso di licenziamento per giustificato motivo, sono dovuti il preavviso di cui al precedente art. 71 ed il trattamento di fine rapporto.

ART. 77

Qualora la risoluzione del rapporto di lavoro avvenga per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro, a norma dell'art. 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604, l'Impresa è tenuta a contestare per iscritto la mancanza all'interessato, il quale può presentare, entro 15 giorni, le proprie difese scritte.

Alla risoluzione del rapporto di lavoro di cui al primo comma sono estese le procedure previste per i provvedimenti disciplinari dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO A CAUSA DI MORTE

ART. 78

Quando la cessazione del rapporto di lavoro avvenga per morte devesi corrispondere al coniuge, ai figli e, se vivevano a carico del prestatore di lavoro, ai parenti entro il terzo grado ed agli affini entro il secondo grado, il trattamento di

fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso stabilite nel caso di recesso a norma del punto *b*) dell'art. 70.

La ripartizione, se non vi è accordo fra gli aventi diritto, deve farsi secondo il bisogno di ciascuno.

In mancanza delle persone indicate nel primo comma, le somme spettanti sono attribuite secondo le norme della successione testamentaria o legittima.

TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO E INDENNITA' SOSTITUTIVA DEL PREAVVISO

ART. 79

Le basi retributive per la determinazione del trattamento di fine rapporto e dell'indennità sostitutiva del preavviso sono calcolate secondo le disposizioni degli artt. 2120 e 2121 c. c., come modificati dalla Legge 29 maggio 1982, n. 297; le diarie forfetizzate verranno incluse nella misura del 40%.

Per quanto riguarda il personale addetto all'organizzazione produttiva ed alla produzione, ai soli ed esclusivi effetti del calcolo del trattamento di fine rapporto e dell'indennità sostitutiva del preavviso, i compensi provvigionali verranno eccezionalmente conteggiati in misura superiore alla quota parte costituente retribuzione a norma dell'art. 153 lett. *b*) e precisamente nella misura convenzionale del 100%.

Tale eccezionale computo non modifica la quota di detti compensi provvigionali costituente rimborso spese.

MODALITA' DI COMUNICAZIONE ED EFFETTO DEL RECESSO

ART. 80

In tutti i casi il recesso dal rapporto deve essere comunicato per iscritto.

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 successivi alla data di effetto del recesso.

MODALITA' DI VERSAMENTO DELLE SPETTANZE DI FINE RAPPORTO

ART. 81

Le somme dovute in caso di cessazione del rapporto debbono essere versate all'interessato all'atto della cessazione dal servizio.

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

Per quanto riguarda il personale addetto all'organizzazione produttiva ed alla produzione, e quello di cui alla Sezione Seconda della Parte Terza della Disciplina Speciale la parte delle spettanze determinate sulla base dei compensi provvigionali di cui rispettivamente alla lettera *b*) dell'art. 153 e al secondo comma dell'art. 174 sarà corrisposta entro e non oltre 90 giorni dalla cessazione dal servizio.

CERTIFICATO DI PRESTATO SERVIZIO

ART. 82

In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro l'Impresa rilascerà all'interessato, all'atto della cessazione dal servizio, un certificato contenente l'indicazione della durata della prestazione, del grado, dell'area professionale e della posizione organizzativa e della mansione nonché, a richiesta dell'interessato, del servizio o ufficio al quale era addetto all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro.

PROCEDURA PER CIA

ART. 83

I Contratti Integrativi Aziendali o di Gruppo assicurativo avranno durata quadriennale e la loro scadenza sarà collocata entro il primo trimestre del secondo biennio della parte economica del C.C.N.L..

La piattaforma contrattuale per il rinnovo del CIA sarà presentata, di norma, due mesi prima della scadenza del CIA stesso.

Entro quindici giorni dal ricevimento della piattaforma da parte aziendale, si terrà un incontro di illustrazione della stessa e per concordare la data di apertura del negoziato, che dovrà aver luogo entro un mese dall'incontro di illustrazione della piattaforma.

Per i due mesi successivi alla presentazione della piattaforma, sempreché da parte dell'Azienda siano stati rispettati i termini di cui al precedente comma, le OO.SS. si asterranno da azioni dirette.

CONTRATTAZIONE AZIENDALE

ART. 84

In conformità al nuovo assetto contrattuale, oltre che per i punti su cui esistono esplicite norme di rinvio negli articoli del presente contratto, possono

essere stipulati Contratti Integrativi Aziendali esclusivamente per le materie sotto indicate con i limiti specificamente previsti:

- a) distribuzione dell'orario di lavoro nell'ambito delle norme stabilite nel contratto nazionale;
- b) riduzione dell'intervallo giornaliero - per particolari situazioni aziendali - in deroga a quanto stabilito all'art. 101, punto 1 a), 1° comma, fermo restando che l'eventuale riduzione non potrà comportare l'anticipazione dell'ora di uscita;
- c) part-time;
- d) orario flessibile;
- e) modalità di attuazione dei turni di lavoro e distribuzione dell'orario secondo quanto stabilito dall'art. 106;
- f) trattamento di trasferta (diaria o piè di lista) per il personale con funzioni esterne e per il personale in missione temporanea;
- g) rimborso spese chilometrico per il personale viaggiante;
- h) forme previdenziali per i casi di malattia, di invalidità permanente e di morte, da realizzarsi con polizze di assicurazione, ovvero tramite una Cassa di assistenza;
- i) agevolazioni particolari per i lavoratori/trici studenti;
- l) indennità speciali per i lavoratori/trici che operano in locali particolarmente disagiati;
- m) agevolazioni ai dipendenti per l'acquisto della prima casa di abitazione, tenendo peraltro anche conto degli oneri già derivanti dalla Legge 29 maggio 1982, n. 297;
- n) agevolazioni ai dipendenti nell'assegnazione in locazione di alloggi di proprietà dell'Impresa;
- o) erogazioni aziendali di cui al successivo art. 85;
- p) modalità di applicazione delle disposizioni di cui all'art. 37;
- q) determinazione di un monte ore da destinare ai corsi di formazione professionale nonché modalità di attuazione dei corsi stessi, ai sensi dell'art. 66.
- r) utilizzazione in via collettiva e/o a mezze giornate dei permessi straordinari retribuiti di cui all'accordo sulle festività abolite;
- s) modalità di effettuazione delle visite mediche di cui all'art. 52.
- t) costituzione della commissione aziendale pari opportunità e relative modalità di funzionamento;
- u) rinvii alla sede aziendale contenuti negli artt. 107 e 108.

Il punto o) non riguarda il personale addetto all'organizzazione produttiva ed alla produzione per il quale è esclusa la possibilità di negoziare in sede aziendale tale materia. Tale esclusione vale anche per il personale di cui alla Sezione Seconda della Parte Terza della Disciplina Speciale, salvo diverse valutazioni aziendali.

Per quanto riguarda il personale di cui alla Sezione Prima della Parte Terza della Disciplina Speciale le erogazioni aziendali che eventualmente venissero concordate ai sensi del precedente punto *o*) saranno specifiche per il personale in parola e diverse e sostitutive di quelle relative al restante personale.

ART. 85

Le erogazioni economiche di cui all'art. 84 lettera *o*) sono costituite dai premi aziendali di produttività e da tutte le altre erogazioni già ricondotte sotto il concetto di premio aziendale di produttività dal 1° e 2° comma della nota a verbale contenuta nell'art. 72 del C.C.N.L. 3 marzo 1991 come riportati nella nota a verbale in calce al presente articolo, nonché da ogni altra erogazione economica collegata ai risultati legati all'andamento economico dell'Impresa.

Le variazioni delle predette erogazioni, qualsiasi siano i sistemi aziendali concordati nel tempo, inclusi quelli collegati alla dinamica delle retribuzioni od a altri meccanismi con effetti economici automatici, da cui esse derivano, dovranno essere strettamente correlate, in base a criteri da definire a livello aziendale, ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le Parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità ed altri elementi di competitività di cui le Imprese dispongano, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'Impresa.

Dette erogazioni contrattate a livello aziendale potranno essere dalle Parti destinate anche al finanziamento del trattamento di previdenza integrativa di cui all'art. 86.

In deroga a quanto stabilito al secondo comma del precedente art. 84, erogazioni in sede aziendale - sempre necessariamente correlate ai parametri indicati al secondo comma del presente articolo - potranno essere negoziate anche per il personale addetto all'organizzazione produttiva ed alla produzione esclusivamente, però, se destinate al finanziamento del trattamento di previdenza di cui all'art. 86.

Nota a verbale n. 1 - "Le Parti, relativamente al "premio aziendale di produttività" di cui alla lettera *o*) dell'art. 84, si danno atto che alla data di stipula del contratto collettivo 21 luglio 1983 risultavano già sussistere erogazioni economiche in sede aziendale istituite antecedentemente e variamente denominate (gratifica di bilancio, partecipazione agli utili di bilancio, premio di assiduità, premio di partecipazione annuale alla prosperità aziendale, elemento contrattuale aziendale, elemento economico aggiuntivo, premio di operosità, premio di presenza, terzo elemento retributivo, indennità di bilancio, elemento economico integrativo aziendale, premio di produzione, ecc.) o senza alcuna denominazione.

Le Parti si danno altresì atto che dette erogazioni economiche continuano a considerarsi come "premio aziendale di produttività" di cui alla lett. *o*) dell'art. 84 (escluse quelle che derivano da accordi o consuetudini aziendali precedenti alla data del 15 giugno 1980, non modificati e sostituiti successivamente e che quindi abbiano mantenuto la loro originaria specificità e siano tuttora vigenti, i quali conserveranno la loro autonoma disciplina)".

Nota a verbale n. 2: Le Parti, tenuto conto dell'ampio dibattito in sede di rinnovo del presente C.C.N.L. relativamente alle erogazioni economiche aziendali, si impegnano in occasione delle trattative per il prossimo rinnovo dei CIA, affinché le rispettive strutture aziendali competenti si attengano al dettato del presente articolo.

TRATTAMENTO PREVIDENZIALE

ART. 86

E' previsto, a favore di ciascun lavoratore/trice, un trattamento previdenziale finanziato in parte mediante contributo del lavoratore/trice e in parte mediante contributo dell'Impresa.

I criteri e le modalità di attuazione del trattamento previdenziale sono disciplinati dall'apposito Regolamento contenuto nell'allegato 13.

Il personale potrà destinare su base volontaria, tramite dichiarazione revocabile da rendere con le modalità che aziendali verranno concordate, le erogazioni di cui all'art. 84, comma 1, lett. o) per le quali non si applica la decontribuzione, in tutto od in parte, al fondo pensione aziendale.

ASSISTENZA SANITARIA

ART. 87

È previsto, a decorrere dal 1° gennaio 2000, a favore di ciascun lavoratore/trice – esclusi i funzionari, per i quali tale materia è disciplinata dall'apposito accordo nazionale allegato al C.C.N.L. - un contributo a carico dell'Impresa, di importo corrispondente allo 0,50% della retribuzione individuata dal C.C.N.L. quale base ai fini della previdenza complementare, da destinare al trattamento di assistenza sanitaria.

Le modalità di utilizzo di tale contributo saranno definite a livello aziendale, e per i casi in cui risultassero già in essere simili trattamenti il contributo in parola sarà destinato al miglioramento di questi ultimi.

Poiché tale materia è esplicitamente indicata fra quelle di pertinenza della sede aziendale (art. 84 lett. h) in futuro su di essa non verrà più effettuato alcun intervento da parte del C.C.N.L..

LONG TERM CARE

ART. 88

In considerazione dell'allungamento della vita unitamente all'insorgenza di eventi imprevisti ed invalidanti dell'individuo tali da comportare uno stato di non autosufficienza, e quindi di necessità di assistenza, le Parti convengono di introdurre

un istituto integrativo del servizio pubblico che presta le garanzie di assistenza previste dalla *Long Term Care*.

A far data dal 1 giugno 2004, le Imprese verseranno anno per anno una quota pari allo 0,20% della retribuzione annua tabellare ad un Fondo od altro organismo che le Parti individueranno.

In relazione a quanto precede le Parti si incontreranno, entro tre mesi dalla sottoscrizione del presente C.C.N.L., per la costituzione di un organismo bilaterale, formato da tecnici individuati dalle Parti (cinque designati dalle OO.SS. e cinque designati dall'ANIA), deputato a stabilire entro il 15 dicembre 2003 quanto necessario per il funzionamento dell'istituto stesso, a titolo esemplificativo:

- l'inizio della copertura assicurativa;
- i destinatari dell'istituto;
- la tipologia delle prestazioni garantite;
- le procedure tecniche relative all'attivazione dell'istituto;
- le modalità anche temporali di versamento.

DISCIPLINA SPECIALE

PARTE PRIMA

DISCIPLINA SPECIALE - PARTE PRIMA - SEZIONE PRIMA

SOGGETTI DESTINATARI

ART. 89

La presente Disciplina speciale - Parte prima, si applica ai dipendenti amministrativi, inquadrati ai sensi del successivo art. 92.

SEZIONE PRIMA

ART. 90

La presente Sezione prima contiene le disposizioni comuni a tutto il personale di cui all'art. 89.

INQUADRAMENTO

Premessa

DICHIARAZIONE ANIA:

Gli attuali processi evolutivi sia delle caratteristiche competitive del mercato che dei modelli di organizzazione del lavoro delle Imprese, rendono oramai superata la disciplina dell'inquadramento recata dal C.C.N.L. 6 dicembre 1994 e richiedono una sua integrale revisione, da attuarsi nel prossimo rinnovo, che garantisca un'adeguata flessibilità nell'ordinaria gestione dei rapporti di lavoro.

DICHIARAZIONE DELLE OO.SS.:

Le OO.SS. ritengono tuttora valida la disciplina dell'inquadramento professionale che pure necessita di un rafforzamento del ruolo sindacale nella gestione delle evoluzioni professionali alla luce della dinamica dei cambiamenti nell'organizzazione del lavoro. Tuttavia, in un quadro di sperimentazione, ritengono di poter introdurre una modifica nella disciplina degli inquadramenti per favorire dinamiche di crescita e di evoluzione professionale. A questo fine le RSA presteranno particolare attenzione alla gestione della sperimentazione attraverso specifiche informative.

Le Parti ritengono che si possa procedere, in via sperimentale, alla definizione di Aree professionali, una delle quali (Area professionale B) riunisca in un'unica declaratoria, che unifichi e sostituisca quelle degli attuali livelli, i profili professionali esemplificativi identificati nell'art. 92 e riferiti al 6° (con esclusione dei lavoratori di cui alla sez. B dell'art. 93), 5° e 4° livello, e che saranno distribuiti su tre posizioni organizzative cui corrisponderanno gli attuali livelli retributivi.

Le Parti ritengono che la conseguente fungibilità delle mansioni rientranti nell'Area professionale B favorisca lo sviluppo e la crescita professionale attraverso un suo corretto utilizzo.

Le Parti convengono che nell'ambito della suddetta Area professionale, il personale potrà essere adibito, in via promiscua e non, a qualsiasi compito tra quelli previsti nelle posizioni organizzative in essa rientranti, fermo restando il trattamento economico e normativo acquisito.

In caso di affidamento temporaneo di mansioni inerenti a posizione organizzativa superiore, nel periodo di affidamento spetterà al lavoratore il trattamento economico della corrispondente posizione organizzativa superiore.

Qualora al lavoratore siano affidate mansioni inerenti una posizione organizzativa superiore in via continuativa e - ancorché non prevalente - qualitativamente e quantitativamente significativa, il lavoratore passerà a tutti gli effetti nella posizione organizzativa superiore trascorsi 90 giorni di adibizione alle suddette mansioni.

I passaggi a mansioni inerenti una posizione organizzativa inferiore rispetto a quella di inquadramento si limiteranno a passaggi fra posizioni organizzative contigue; in ogni caso il numero dei passaggi a mansioni inerenti una posizione organizzativa inferiore rispetto a quella di inquadramento non supererà, momento per momento, il 10% degli addetti rientranti nell'Area professionale B. Ovviamente, in caso di riduzione della base di calcolo successiva all'effettuazione dei passaggi, l'eventuale "sforamento" della percentuale che dovesse derivarne non costituirà violazione di tale impegno e comporterà soltanto il blocco di nuovi passaggi fino al rientro nella percentuale stessa. Il superamento di tale limite rientra nelle fattispecie di cui alla lett. b) dell'art. 15 del C.C.N.L..

Sarà data comunicazione scritta ai singoli lavoratori interessati dal mutamento di mansioni.

Allo scopo di consentire una verifica sui processi e sulle dinamiche professionali all'interno dell'Area è previsto che l'Impresa debba fornire, con cadenza semestrale, un'informativa sul numero dei passaggi a mansioni inerenti una posizione organizzativa inferiore a quella di inquadramento.

Le Parti ritengono che, salvo i casi di cui all'art. 15 del C.C.N.L., il numero dei passaggi a mansioni inerenti una posizione organizzativa inferiore sarà equilibrato con quello dei passaggi a mansioni inerenti una posizione organizzativa superiore. Al riguardo l'Impresa fornirà un'apposita informativa annuale sui casi di mobilità avvenuti specificando il numero, i servizi interessati e la tipologia dei passaggi da una mansione all'altra.

Al termine della fase di applicazione sperimentale, coincidente con il periodo di validità del C.C.N.L. 18 dicembre 1999, le Parti stipulanti il C.C.N.L. si

incontreranno al fine di valutare il complessivo funzionamento delle norme di cui sopra e, qualora entro sei mesi da tale termine non sia raggiunta un'intesa in materia, sarà sospesa la possibilità di procedere a nuovi passaggi a mansioni inerenti una posizione organizzativa inferiore rispetto a quella di inquadramento, ferme le movimentazioni già intervenute.

ART. 91

La classificazione del personale risulta dall'art. 92.

L'appartenenza alle Aree Professionali previste dall'art. 92 è determinata, in relazione alle mansioni affidate, dalle declaratorie generali e dai profili professionali che di queste rappresentano l'esplicitazione.

L'elencazione dei profili è puramente esemplificativa.

Per ciascun profilo si sono individuati, onde realizzare la massima possibile uniformità, i compiti e le mansioni più tipici e caratterizzanti, per cui le relative indicazioni possono non esaurire il contenuto del profilo stesso in relazione alla specifica situazione organizzativa delle varie Imprese.

Le declaratorie consentono l'inquadramento nelle Aree Professionali e nelle Posizioni organizzative previste anche di mansioni non definite o non interamente riconducibili ai profili professionali definiti, nonché di nuovi profili derivanti dall'introduzione di innovazioni sia tecnologiche che organizzative.

Qualora dovessero sorgere controversie di applicazione nonostante il ricorso al criterio dell'analogia con i profili esemplificativi definiti, dette controversie verranno risolte in sede aziendale dalla direzione con gli organismi sindacali aziendali.

Ove dette controversie non dovessero trovare composizione si darà luogo ad un ulteriore incontro in sede aziendale tra la direzione e gli organismi sindacali aziendali con la partecipazione dell'ANIA e delle OO.SS. firmatarie del presente contratto.

Nel caso in cui nonostante il ricorso al criterio dell'analogia non si rendesse possibile l'inquadramento di nuove eventuali mansioni, le Parti firmatarie del presente contratto attiveranno l'apposita Commissione nazionale di cui all'allegato 10, con il compito di studiare le soluzioni necessarie ed apportare le eventuali integrazioni alle disposizioni di cui all'art. 92.

ART. 92

Il personale viene inquadrato come segue:

FUNZIONARI - Area professionale A – Sez. A) (7° Livello retributivo)

Appartengono a questa Sezione dell'Area professionale A i lavoratori/trici quali definiti all'art. 124 del presente contratto.

AREA PROFESSIONALE B

Posizione Organizzativa 3 - 6° livello

Profili – a titolo esemplificativo rientrano in questa posizione organizzativa:

AREA PROFESSIONALE B

Declaratoria

Appartengono a questa Area professionale i lavoratori/trici che svolgono in via continuativa e - ancorché non prevalente - qualitativamente e quantitativamente significative mansioni che possono richiedere significative competenze tecnico - professionali.

I processi operativi e decisionali si svolgono normalmente 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. Nella più alta delle posizioni organizzative rientranti in questa Area professionale sono inseriti i lavoratori la cui attività si svolge nell'ambito di procedure non rigidamente definite, sulle quali essi possono intervenire allo scopo di migliorare il processo produttivo e i risultati delle quali sono oggetto di controllo.

In taluni casi essi 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 diverse Posizioni organizzative, fra loro fungibili, corredate di profili esemplificativi.

Posizione organizzativa 3 - 6° livello retributivo

Appartengono a questa posizione organizzativa:

lavoratori/trici che siano preposti in via permanente, quali responsabili, ad attività di coordinamento, pianificazione e controllo di un gruppo di lavoratori/trici, parte dei quali svolgono mansioni per cui è previsto l'inquadramento nell'Area professionale B, posizioni organizzative 2, e 1 o almeno uno dei quali sia V.C.U. come definiti al profilo a) della posizione organizzativa 2

e/o

lavoratori/trici che, in autonomia e in via continuativa e - ancorché non prevalente - qualitativamente e quantitativamente significativa, svolgono compiti per i quali è richiesta un'elevata competenza tecnico - professionale, acquisita normalmente con adeguato tirocinio e corsi di specializzazione e sviluppano studi e progetti relativi a problemi complessi.

Profili - A titolo esemplificativo rientrano in questa posizione organizzativa:

- a) capi ufficio o capi di ispettorato sinistri o capi di altre unità comunque denominate identificati dalla prima parte della declaratoria;
- b) specialisti addetti ai sistemi informativi che si dedicano allo studio, alla sperimentazione ed alla realizzazione di architetture ed infrastrutture tecnologiche, nell'ottica dell'ottimizzazione ed evoluzione del sistema informativo aziendale – sistemisti/esperti di sistemi;
- c) specialisti che, in base a direttive di carattere generale e con conoscenza di fenomeni esterni ed interni dell'azienda, impiegando anche metodi quantitativi di tipo statistico e matematico, concorrono all'elaborazione del piano di settori dell'azienda, inteso come indicazione articolata di traguardi quantitativi e qualitativi e individuazione della natura delle azioni e delle risorse idonee a realizzare il raggiungimento dei traguardi stessi - esperti di pianificazione;
- d) specialisti che effettuano analisi sul mercato effettivo e potenziale e sulla concorrenza oppure fanno interpretare le ricerche effettuate da Istituti specializzati e propongono piani di intervento sulla rete di vendita utili a sviluppare le vendite su segmenti rilevanti di mercato - esperti di marketing;
- e) specialisti che effettuando studi di mercati assicurativi e riassicurativi e analisi di composizione di portafogli, formulano ipotesi di acquisizione di trattati di riassicurazione - esperti in trattati di riassicurazione;
- f) specialisti che analizzano le esigenze di istruzione tecnico - professionale e di formazione del personale ed elaborano progetti di formazione del personale direttamente od appoggiandosi ad Istituti specializzati, organizzano interventi addestrativi con l'uso di tecniche didattiche e di supporti specifici - esperti di formazione;
- g) specialisti che, in base a direttive di carattere generale, sviluppano e definiscono studi organizzativi proponendo significative modificazioni strutturali e procedurali, concorrono all'elaborazione ed allo sviluppo dei piani del personale, provvedono alla redazione e all'analisi di particolari statistiche al fine di controllare l'evoluzione della struttura e della produttività dei vari Servizi direzionali e periferici - specialisti in sviluppo organizzativo;
- h) specialisti addetti ai sistemi informativi che nell'ambito delle linee generali di sviluppo di progetti di automazione, analizzando le richieste specifiche e le esigenze dell'utente, discutendo le alternative e concordando la soluzione ottimale, forniscono ai programmatori o agli analisti le indicazioni (analisi funzionale, analisi tecnica, disegno tecnico) per lo sviluppo applicativo, definiscono e seguono lo stato di avanzamento del progetto verificando la coerenza tra specifiche ed il software realizzato – analisti senior e/o coordinatori di progetto;
- i) specialisti che svolgono studi matematico - attuariali di particolare complessità sul portafoglio, provvedono all'analisi dei prodotti sul mercato ed alla formulazione di prodotti concorrenziali, elaborano progetti per particolari esigenze della clientela, forniscono dati per la stesura del budget e provvedono alla specifica istruzione di altre posizioni - attuari esperti;

- l) specialisti nella prevenzione rischi aziende che, operando nei rami incendio, furto, infortuni, inquinamento, R. C. aziende, trasporti e rischi tecnologici, sulla base della documentazione ricevuta o raccolta direttamente, valutano i rischi delle aziende interessate, definiscono le necessarie misure di prevenzione dei rischi stessi e identificano il residuo potenziale rischio, definiscono i tassi anche sulla base di tariffari ove esistono o di casi precedenti, calcolano i premi, redigono i testi di clausole particolari e/o forniscono assistenza e consulenza nella fase assuntiva - analisti di rischi aziendali specialisti in prevenzione;
- m) specialisti che svolgono attività di consulenza riferita a problematiche giuridiche di particolare complessità e/o curano il contenzioso avanti all'Autorità giudiziaria ed amministrativa mediante l'istruttoria sui fatti e lo studio delle problematiche di diritto delle controversie, la predisposizione della traccia delle scritture di causa e forniscono inoltre le specifiche istruzioni ai legali esterni che rappresentano la Compagnia in giudizio - consulenti legali esperti;
- n) specialisti che sovrintendono a cantieri edili relativi alla costruzione o alla rilevante ristrutturazione di stabili dell'Impresa - sovrintendenti cantieri edili.

Posizione Organizzativa 2 - 5° livello

Appartengono a questa posizione organizzativa

lavoratori/trici che siano preposti in via permanente, quali responsabili, ad attività di coordinamento e controllo di un gruppo di lavoratori/trici parte dei quali svolgono mansioni per cui è previsto l'inquadramento nell'Area professionale B posizione organizzativa 1 o che siano preposti a coadiuvare in via permanente il C.U. nei suoi compiti

e/o

che, in autonomia e in via continuativa e - ancorché non prevalente - qualitativamente e quantitativamente significativa, avendo acquisito una specifica competenza, svolgono compiti di particolare contenuto tecnico - professionale e/o forniscono assistenza e consulenza per problemi complessi.

Profili – a titolo esemplificativo rientrano in questa posizione organizzativa:

- a) vice capi ufficio o di ispettorato sinistri o di altre unità comunque denominate, identificati dalla prima parte della declaratoria;
- b) lavoratori/trici che, operando sulla base di procedure relative ai sistemi contabili concorrono in modo significativo alla redazione o alla verifica del bilancio dell'azienda - addetti alla redazione del bilancio - addetti all'auditing di bilancio;
- c) lavoratori/trici che - operando nei rami CAR, montaggio e guasti macchine, credito, cauzioni, trasporto merci, rischi industriali incendio, rischi dell'elettronica, rischi aerospaziali, r. c. da inquinamento, r. c. d. grandi rischi - esplicano attività ispettiva di carattere assuntivo e/o promozionale;
- d) lavoratori/trici che - operando nei rami CAR, montaggio e guasti macchine, credito, cauzioni, trasporto merci, rischi industriali incendio, rischi

dell'elettronica, rischi aerospaziali, r. c. da inquinamento, r. c. d. grandi rischi - sulla base della documentazione ricevuta o raccolta direttamente, di tariffari ove esistano, di casi precedenti assimilabili, valutano i rischi, definiscono i tassi, calcolano i premi e redigono i testi di clausole particolari e/o forniscono consulenza ed assistenza nella fase assuntiva e/o esercitano il controllo tecnico dei rischi assunti - assuntori dei predetti rami;

- e) lavoratori/trici i quali, anche per l'esperienza maturata nella posizione organizzativa inferiore, trattino con autonomia decisionale e operativa danni di rilevanza economica e tecnica a cose e/o persone effettuando la perizia e la liquidazione - liquidatori, periti/liquidatori;
- f) lavoratori/trici che, avendo acquisito una specifica competenza, forniscono assistenza e consulenza alle strutture periferiche per la valutazione, trattazione e liquidazione dei danni - corrispondenti sinistri;
- g) lavoratori/trici che esplicano attività ispettiva organizzativa proponendo, tra l'altro, la nomina di agenti, la dimensione dell'area territoriale delle agenzie in relazione al portafoglio delle stesse nonché alla potenzialità del mercato, verificando e controllando l'efficienza e la produttività di zone loro affidate;
- h) lavoratori/trici che svolgono gli accertamenti revisionali presso le strutture aziendali e/o i punti di vendita, predisponendo in autonomia la documentazione relativa a ciascun incarico di lavoro; verificano lo sviluppo degli incarichi affidati a loro e/o ad altri lavoratori/trici ed il conseguimento degli obiettivi previsti, proponendo, sulla base delle risultanze emerse dall'attività revisionale, gli interventi necessari; concorrono altresì alla definizione delle metodologie e delle procedure di revisione - ispettori senior amministrativi e contabili;
- i) lavoratori/trici che, nell'ambito delle indicazioni (analisi funzionale, analisi tecnica, disegno tecnico) ed avvalendosi anche di soluzioni esistenti, progettano metodi e procedimenti per il trattamento informatico dei dati, individuano gli scopi del lavoro, i risultati da ottenere, le fonti di informazione al fine di definire le fasi di elaborazione, i dati, le procedure, i procedimenti di calcolo, i flussi di lavoro, anche traducendo in applicazioni informatiche (programmi) i problemi tecnici e/o amministrativi affrontati attraverso l'utilizzo degli opportuni linguaggi di programmazione – analisti, analisti/programmatori;
- j) lavoratori/trici che provvedono in modo autonomo alla manutenzione ordinaria di stabili di proprietà dell'Impresa effettuando sopralluoghi, sorvegliando gli operai delle ditte appaltatrici, eseguendo controlli di merito sulle fatture ed autorizzandone il pagamento - controllo cantieri edili;
- k) lavoratori/trici che esplicano attività di studio o di ricerca con mansioni che comportano una particolare incidenza sulle procedure interne o sull'immagine aziendale ovvero che comportano elaborazioni tecniche complesse di carattere matematico - attuariale in materia assicurativa e/o finanziaria (p. es.: analisti senior di organizzazione, consulenti legali, attuari);
- k *bis.*) lavoratori/trici addetti ai sistemi informativi che, nell'ambito delle direttive ricevute da parte degli specialisti, contribuiscono allo studio, alla sperimentazione ed alla realizzazione di architetture ed infrastrutture

tecnologiche, ovvero si dedicano all'esercizio ed al presidio di queste ultime nell'ottica della migliore efficienza e funzionalità del sistema informativo aziendale – addetti ai sistemi;

- l) lavoratori/trici che normalmente trattano in autonomia pratiche in lingue estere - corrispondenti di concetto in lingua estera;
- m) lavoratori/trici che, anche per l'esperienza maturata nella posizione organizzativa inferiore, curano in autonomia la ricerca e la selezione del personale. A tal fine rilevano le caratteristiche della posizione da ricoprire e quelle tipo dei candidati da ricercare, contattano eventualmente istituti specializzati, concorrono alla definizione di supporti metodologici atti alla selezione, espletano in autonomia le diverse fasi dell'iter di selezione - tecnici di ricerca e selezione del personale;
- n) lavoratori/trici iscritti agli albi professionali con compiti di particolare contenuto tecnico-professionale, per i quali l'Azienda richiede tale iscrizione.

Posizione Organizzativa 1 - 4° livello

Appartengono a questa posizione organizzativa i lavoratori/trici che svolgono in via continuativa e - ancorché non prevalente - qualitativamente e quantitativamente significativa attività impiegate di concetto operativamente autonome nei limiti delle direttive di carattere generale impartite dal diretto superiore gerarchico.

Profili – a titolo esemplificativo rientrano in questa posizione organizzativa:

- a) lavoratori/trici che sulla base di procedure relative ai sistemi contabili ed amministrativi in uso nell'Azienda rilevano, riscontrano, ordinano dati anche diversi; elaborano situazioni riepilogative, computi, rendiconti ed effettuano imputazioni di conto di centri di spesa e di profitto; provvedono ad aggiornare situazioni di conto corrente, redigono tabelle statistiche, di raffronto e simili (es.: addetto alla contabilità agenzie, addetto alla contabilità fornitori, addetto alla contabilità banche, addetto alla contabilità generale, addetto all'amministrazione del personale, addetto alla contabilità industriale od analitica, addetto alla cassa, addetto alla contabilità bilancio, addetto agli uffici arretrati);
- b) lavoratori/trici che, operando nei rami diversi da quelli indicati al precedente profilo c) della posizione organizzativa 2, sulla base della documentazione ricevuta e di tariffari, valutano i rischi, definiscono i tassi, calcolano i premi, redigono le clausole particolari ed esercitano il controllo dei rischi assunti rispetto alle tariffe ed alle norme interne - assuntori;
- c) lavoratori/trici che trattano danni a cose e/o persone di non particolare rilevanza economica e tecnica effettuando la perizia e/o la liquidazione ovvero forniscono assistenza alle strutture periferiche per la trattazione dei danni - periti, periti/liquidatori, liquidatori, corrispondenti sinistri;
- d) lavoratori/trici che, operando nei rami diversi da quelli indicati al precedente profilo c) della posizione organizzativa 2, esplicano attività ispettiva di carattere assuntivo e/o promozionale;

- e) lavoratori/trici che in applicazione dei sistemi e delle metodologie di revisione previste in azienda, svolgono gli accertamenti revisionali presso le strutture aziendali e/o i punti di vendita al fine di verificare la corretta applicazione delle norme e procedure aziendali in materia e di accertare l'efficacia del sistema di controllo interno, segnalando le eventuali carenze - ispettori amministrativi e contabili;
- f) lavoratori/trici che esplicano attività di studio o di ricerca in supporto ad altri addetti (addetti agli studi economici e statistici, addetti ai calcoli attuariali, addetti alla consulenza legale o finanziaria, analisti di organizzazione, addetti alle evidenze presso le Conservatorie dei Registri immobiliari e gli Uffici Catastali);
- g) lavoratori/trici che nei centri elaborazione dati predispongono le macchine all'esecuzione dei lavori, ne verificano il funzionamento e preparano i supporti necessari in funzione della pianificazione dei lavori e/o gestiscono l'operatività del sistema attraverso dispositivi di consolle scriventi o video – controllori di sistema; operatori; operatori consollisti, consollisti;
- h) lavoratori/trici che, attraverso l'utilizzo degli opportuni linguaggi di programmazione, traducono in applicazioni informatiche (programmi) i problemi tecnici e/o amministrativi componendo i relativi diagrammi, controllandone i risultati ed effettuando i necessari interventi di manutenzione correttiva e/o evolutiva – programmatori;
- i) lavoratori/trici che nei centri elaborazione dati definiscono caratteristiche, tempi e modalità di esecuzione dei lavori da eseguire e le risorse necessarie a tal fine – schedulatori;
- j) lavoratori/trici che sulla base delle procedure relative al sistema contabile in uso nell'azienda, provvedono alle operazioni di entrata e di uscita di cassa con maneggio di denaro, titoli, effetti, ecc., ed ai quali sia accollato il relativo rischio - cassieri;
- k) traduttori in lingua estera e/o stenodattilografi in lingua estera;
- l) lavoratori/trici che, svolgendo compiti per i quali è contrattualmente previsto un inquadramento nell'Area professionale C - 3° livello retributivo, sono anche preposti in via permanente al coordinamento di lavoratori/trici che svolgono anch'essi compiti per i quali è previsto un inquadramento contrattuale nell'Area professionale C - 3° livello retributivo - capi reparto;
- m) lavoratori/trici che svolgono compiti di segretario/assistente effettuando la rassegna stampa, selezionando la posta in arrivo, eseguendo compiti amministrativi di carattere riservato, organizzando riunioni - segretari di direzione, segretari unici di dirigente;
- n) lavoratori/trici che avvalendosi di strumenti tecnici e procedure esistenti, provvedono a tradurre e a gestire mediante programmi, con linguaggio accessibile ai sistemi, soluzioni grafiche per un corretto adeguamento della modulistica alle esigenze operative - addetti alla modulistica elettronica;

- o) lavoratori/trici che svolgono compiti di ricerca e di prima selezione del personale, anche avvalendosi di supporti metodologici già in uso (tests, schemi di interviste, prove, ecc.) - addetti alla ricerca e selezione del personale.

Nota a verbale - Le Parti concordano nel valutare che lo svolgimento delle attività di perito/liquidatore, liquidatore e corrispondente sinistri di cui al profilo c) della posizione organizzativa 1 determini una progressiva acquisizione di competenze professionali tali da permettere di trattare, liquidare e gestire con autonomia decisionale danni di rilevanza economica e tecnica.

Di conseguenza, dopo 3 anni di permanenza nella mansione di cui sopra, anche eventualmente con contratto di formazione - lavoro, sarà attuato, di norma, il passaggio alla posizione organizzativa 2.

Nei casi in cui ciò non dovesse avvenire, l'Azienda ne esporrà le ragioni al lavoratore/trice interessato, che potrà farsi assistere dall'Organizzazione Sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Agli effetti di cui sopra, per il personale in servizio alla data di entrata in vigore del presente C.C.N.L., si terrà conto del periodo di permanenza nelle mansioni predette già maturato a tale data.

AREA PROFESSIONALE C - 3° livello

Declaratoria - Appartengono a quest'Area professionale:

- lavoratori/trici che sulla base di norme, procedure o prassi prestabilite svolgono in via continuativa e - ancorché non prevalente - qualitativamente e quantitativamente significativa attività impiegate di natura tecnica e/o amministrativa ovvero svolgono in modo promiscuo attività impiegate esecutive congiunte ad attività, anche manuali, ausiliarie al funzionamento degli uffici;
- lavoratori/trici che svolgono attività manuali complesse che richiedono specializzazione o comportano l'uso, la manutenzione o la riparazione di apparecchiature di particolare complessità o valore.

Profili – a titolo esemplificativo rientrano in quest'Area professionale:

- a) lavoratori/trici che sulla base di norme, procedure o prassi prestabilite e/o seguendo istruzioni dettagliate, svolgono compiti esecutivi per la classificazione, il confronto, la verifica, la correzione, la trascrizione e la totalizzazione di dati, la codifica, la spunta di tabulati, compilando a mano o a macchina distinte, moduli, prospetti, lettere pre-stampate (es.: contabili d'ordine, codificatori, protocollatori);
- b) lavoratori/trici che, anche avvalendosi di supporti elettronici, svolgono semplici compiti di riscontro su polizze ed appendici, effettuando, in caso di errore, i conseguenti rilievi - addetti alla verifica polizze ed appendici;
- c) lavoratori/trici che svolgono compiti di stenografia e/o dattilografia, provvedendo secondo procedure stabilite alla redazione, su indicazione dei

contenuti, di corrispondenza e/o promemoria, prospetti, tabelle statistiche, situazioni riepilogative, alla registrazione, classificazione ed archiviazione delle pratiche relative - stenodattilografi, stenografi, dattilografi, dattilografi in lingua estera, segretari;

- d) lavoratori/trici che eseguono in base a criteri prestabiliti attività di registrazione/immissione a sistema di dati numerici e/o alfabetici rilevati da documenti, nonché di verifica circa l'esattezza delle registrazioni già effettuate provvedendo alle relative correzioni – addetti al data entry;
- e) lavoratori/trici che operano su apparecchiature utilizzate nell'ambito dei c. d. sistemi in "tempo reale" od altre apparecchiature con mansioni comportanti la registrazione od impostazione di dati comunque già prefissati e/o predisposti, la semplice trasmissione di dati a distanza, ovvero la semplice lettura ed eventuale trascrizione di dati in diverso linguaggio grafico;
- f) lavoratori/trici che svolgono compiti di preparazione, verifica, catalogazione, selezione e conservazione di documenti ed incarti in genere, anche effettuando le operazioni previste dai sistemi di microfilmatura - archivisti;
- g) lavoratori/trici che operano al centralino telefonico e/o alle apparecchiature telescriventi per la registrazione e la trasmissione delle telecomunicazioni - centralinisti, telescriventi;
- h) lavoratori/trici che sulla base di norme, procedure o prassi prestabilite svolgono compiti di tenuta dei documenti di carico e/o scarico di stampati, cancelleria, materiali vari di economato, attrezzature, dotazioni ed arredi di ufficio, delle relative registrazioni, delle compilazioni, a mano od a macchina, di ordini e/o richieste - addetti al magazzino;
- i) lavoratori/trici addetti al ricevimento e smistamento della posta in arrivo, confezionamento, affrancatura e spedizione della posta in partenza - addetti all'ufficio posta;
- j) lavoratori/trici che svolgono autonomamente le mansioni assegnate con un intervento particolare su attrezzi, macchine ed impianti che consenta la conduzione, la manutenzione e la riparazione ai fini del regolare funzionamento e la riattivazione di apparecchiature guaste e/o la riparazione o la costruzione di carattere artigianale di attrezzi e beni - operai specializzati, addetti al funzionamento delle macchine del centro stampa;
- k) i capi commessi nelle Imprese con più di 50 dipendenti.

AREA PROFESSIONALE D (2° livello retributivo)

Declaratoria - Appartengono a quest'Area professionale i lavoratori/trici che svolgono attività manuali e/o ausiliarie al funzionamento degli uffici, per abilitarsi alle quali occorrono semplici conoscenze professionali e/o per le quali è richiesto un certo periodo di pratica.

Profili - A titolo esemplificativo rientrano in quest'Area professionale:

- a) lavoratori/trici che siano addetti ad attività di portierato e/o di custodia sia diurne che notturne - portieri o custodi di palazzo adibito unicamente a sede della Compagnia, guardiani diurni o notturni;
- b) lavoratori/trici che svolgono compiti semplici di manutenzione di macchinari o di impianti e/o collaborano con gli operai specializzati, coadiuvandoli nel lavoro - operai qualificati;
- c) lavoratori/trici addetti alla guida di mezzi di locomozione anche quando eseguono la manutenzione ordinaria e le piccole riparazioni dei mezzi loro affidati - autisti;
- d) lavoratori/trici che accompagnano ospiti, trasferiscono e/o recapitano pratiche e/o plichi, eseguono fotocopie e riordino di documenti e svolgono attività simili - commessi, fattorini.

AREA PROFESSIONALE E (1° livello retributivo)

Declaratoria - Appartengono a quest'Area professionale i lavoratori/trici che svolgono attività manuali semplici.

Profili - A titolo esemplificativo rientrano in quest'Area professionale:

- a) personale di fatica;
- b) personale di pulizia.

Nota a verbale n. 1 - Qualora le mansioni elencate nell'art. 88 dovessero essere attribuite o modificate nel corso del rapporto di lavoro, l'Impresa provvederà a darne comunicazione per iscritto all'interessato.

Nota a verbale n. 2 - Poiché l'evoluzione tecnologica ha ormai portato ad un generalizzato utilizzo dei terminali video come normale supporto tecnico per lo svolgimento delle proprie mansioni, l'utilizzo del terminale di per sé - fatta eccezione per i lavoratori/trici di cui al profilo e) dell'Area professionale C – 3° livello retributivo non è caratterizzante di una specifica mansione e rappresenta un fatto irrilevante agli effetti dell'inquadramento.

Con riferimento ai lavoratori/trici di cui al profilo e) dell'Area professionale C – 3° livello retributivo, le Imprese procureranno di evitare, comunque, che gli stessi operino in modo esclusivo ai terminali video. L'uso prevalente dello stesso è comunque escluso per i lavoratori/trici inquadrati nella posizione organizzativa 1 dell'Area professionale B.

Dichiarazione in calce alla nota a verbale n. 2 - Le Parti si danno atto che il concetto di prevalenza di cui all'ultima frase del 2° comma della "nota a verbale" n. 2 dell'art. 92, se rigidamente riferito al mero tempo di utilizzazione del terminale video e non al modo di utilizzazione dello stesso, potrebbe essere in contraddizione con l'evoluzione delle specifiche organizzazioni del lavoro nelle Imprese.

Pertanto, fermo restando che:

- dovranno essere salvaguardate le esigenze ergonomiche e di tutela della salute;

- per i lavoratori/trici di concetto, il rapporto con il terminale video deve restare orientato ad un suo utilizzo strumentale alle mansioni affidate, rispetto alle quali l'attività di data entry non potrà che essere non prevalente e, quindi, accessoria.

Incontri di verifica sulla corretta applicazione di quanto sopra saranno effettuati su richiesta delle R.S.A.

ART. 93

In relazione alle specifiche professionalità del settore, e tra queste quella relativa alla tipica figura del Funzionario, di cui si intende lasciare impregiudicata la specifica identità, quale venuta determinandosi nei precedenti contratti collettivi di lavoro, le Parti hanno convenuto di poter individuare, tra il personale non dirigente, una particolare area professionale (Area professionale A) che si distingue per la peculiarità delle funzioni rispetto al restante personale e che - nel suo insieme - attua puntualmente quanto previsto dalla Legge 13 maggio 1985, n. 190.

Tale area professionale è composta da due sezioni:

Sezione A): Funzionari - 7° livello retributivo.

Sezione B): lavoratori/trici di cui alla descrizione della posizione organizzativa 3 – 6° livello retributivo dell'Area professionale B:

- che siano preposti, con grado elevato di capacità organizzativa, ad una unità, importante anche in termini dimensionali, caratterizzata da una specifica competenza tecnico - professionale degli addetti;
- e/o specialisti cui sia affidata la responsabilità di progetti significativi, anche in termini temporali, per l'attuazione degli obiettivi dell'Impresa e in cui operino addetti caratterizzati da una specifica competenza tecnico - professionale.

I lavoratori di cui alla presente sezione B non rientrano pertanto nell'Area professionale B.

ART. 94

Il conferimento del grado o l'inserimento nell'area professionale di cui all'art. 93 devono risultare da apposita lettera rilasciata dall'Impresa o da comunicazione data con ordine di servizio.

RESPONSABILITÀ CIVILE E/O PENALE CONNESSA ALLA PRESTAZIONE

ART. 95

La responsabilità civile verso terzi per fatti commessi dai lavoratori/trici che, nell'esercizio delle proprie funzioni, rappresentano l'Impresa, è a carico dell'Impresa.

Ove si apra un procedimento penale nei confronti del lavoratore/trice per fatti che siano direttamente connessi all'esercizio delle funzioni attribuitegli, ogni spesa

legale per tutti i gradi di giudizio sarà sostenuta dall'Impresa e ciò anche successivamente all'estinzione del rapporto di lavoro, sempreché si tratti di fatti accaduti nel corso del rapporto stesso. La scelta del difensore sarà concordata con l'Impresa. In caso di privazione della libertà personale, il lavoratore/trice avrà diritto ad una indennità sostitutiva della retribuzione in atto.

Il rinvio a giudizio del lavoratore/trice per fatti connessi all'esercizio delle funzioni attribuitegli non costituisce di per sé giustificato motivo di licenziamento.

Le garanzie e le tutele di cui ai comma precedenti sono escluse nei casi di dolo o colpa grave del lavoratore/trice accertati con sentenza passata in giudicato.

INDENNITA' AREA PROFESSIONALE

ART. 96

Per il personale dell'area professionale di cui all'art. 93 è prevista un'indennità annua così articolata:

- per i lavoratori/trici della Sezione A): come da allegato 2/C;
- per i lavoratori/trici della Sezione B): come da allegato 2/F.

MOBILITA' PROFESSIONALE

ART. 97

Con riferimento tanto alle richieste espresse dalle OO.SS. per la valorizzazione delle risorse umane quanto alle esigenze delle Imprese di una migliore programmazione delle proprie necessità organizzative, le Parti concordano sull'opportunità di favorire la mobilità professionale, sia orizzontale che verticale.

In tale ottica, fermo restando che la gestione del personale rientra esclusivamente nella sfera di autonomia e discrezionalità del datore di lavoro, le Imprese socie forniranno agli organismi sindacali aziendali informazioni sui principi generali utilizzati per gestire tali processi di mobilità, con particolare riferimento all'utilizzo della formazione professionale, nonché per determinare gli eventuali avanzamenti professionali, con un criterio oggettivo di partecipazione il più corrispondente possibile alla presenza percentuale di lavoratori/trici, in ottemperanza alla Legge 125/91.

Concorrono a formare il giudizio professionale complessivo anche ai fini degli avanzamenti di carriera:

- la valutazione dei precedenti professionali;
- la valutazione del ruolo professionale, delle attitudini, delle competenze e delle responsabilità.
- la partecipazione ai corsi di aggiornamento e qualificazione professionale.

CAMBIAMENTO DI MANSIONI

ART. 98

Gli impiegati inquadrati nell'Area professionale B, posizione organizzativa 1 e nell'Area professionale C, anche al fine di favorire l'accrescimento delle proprie capacità professionali, possono richiedere, dopo 5 anni di adibizione alle medesime mansioni, di essere utilizzati in altre mansioni nell'ambito dell'Area professionale e nella posizione organizzativa di appartenenza.

L'Impresa esaminerà le richieste di cui sopra compatibilmente con le proprie specifiche esigenze tecniche, organizzative e produttive e le attitudini del lavoratore/trice richiedente, utilizzando eventualmente l'interessato anche nell'ambito di diverso nucleo operativo (reparti, uffici, servizi, dipendenze, ecc.).

I lavoratori/trici dell'Area professionale C adibiti a mansioni comportanti un rapporto macchina continuativo avranno diritto, dopo otto anni di adibizione alle medesime mansioni, su richiesta, di essere utilizzati in altre mansioni proprie dell'Area professionale di appartenenza.

L'Impresa accoglierà le richieste di cui al comma precedente - potendo destinare anche solo in parte il richiedente ad altre mansioni - in ordine di presentazione, entro un limite di rotazione, nel corso di ogni anno, del 10% del personale impiegatizio, svolgente le stesse mansioni, del nucleo operativo, comunque denominato, nel quale presta la propria attività il richiedente e compatibilmente con le attitudini del medesimo e con la possibilità di utilizzare altro dipendente inquadrato nella medesima Area Professionale nelle mansioni del richiedente.

ART. 99

In caso di nuove assunzioni per le quali sia previsto in base all'art. 92 un inquadramento contrattuale nelle Aree professionali B, posizioni organizzative 1 e 2, C e D, l'Impresa esaminerà in via preventiva, oltre alle richieste di cui al precedente art. 98, anche le eventuali richieste di quei lavoratori/trici inquadrati nell'Area professionale, o nella Posizione organizzativa, immediatamente inferiore a quello contrattualmente previsto per le mansioni di cui alla nuova assunzione i quali, ritenendo di avere le attitudini necessarie, intendano essere adibiti alle mansioni superiori per le quali si dovrebbe procedere alla nuova assunzione, dando precedenza - tra queste - alle richieste dei lavoratori/trici che avranno accresciuto le proprie capacità professionali attraverso il conseguimento di un adeguato e specifico titolo di studio o attraverso la frequenza di appositi corsi professionali attinenti il settore assicurativo - promossi o dall'Impresa o da organismi esterni, in particolare l'IRSA - regolati dall'art. 66.

L'Impresa accoglierà le richieste compatibilmente con le proprie specifiche esigenze tecniche, organizzative e produttive e con le attitudini e le capacità del lavoratore/trice interessato.

DOVERI

ART. 100

Il personale ha il dovere di dare all'Impresa una fattiva collaborazione, secondo le direttive degli organi responsabili e le norme del presente contratto e di osservare il segreto di ufficio.

Esso deve tenere una condotta costantemente uniformata ai principi di disciplina.

Gli è fatto divieto di assumere occupazioni con rapporto di lavoro subordinato alle dipendenze di terzi, salvo preventiva autorizzazione dell'Impresa, nonché di svolgere attività comunque contrarie agli interessi dell'Impresa o incompatibili con i doveri di ufficio.

ORARIO DI LAVORO

ART. 101

L'orario di lavoro è regolato come segue:

PER TUTTO IL PERSONALE, ad eccezione di quello di cui al punto 2):

- *Numero di ore di lavoro settimanali:*

37 ore.

- *Distribuzione:*

salvo quanto disposto al successivo punto *b*), le ore di lavoro settimanali sono distribuite in 5 giorni dal lunedì al venerdì. Dal lunedì al giovedì verranno effettuate otto ore giornaliere, con un intervallo di un'ora. Il venerdì verranno effettuate continuativamente le restanti ore con termine, in ogni caso, non oltre le ore quattordici.

Sarà tuttavia garantito il funzionamento dei servizi essenziali nel pomeriggio del venerdì. Il personale che presterà servizio il venerdì pomeriggio avrà diritto di ritardare di un uguale numero di ore il rientro in ufficio il lunedì successivo.

- b*) Per il personale in servizio alla data di stipula del C.C.N.L. 29 ottobre 1987, operante presso le Direzioni del Centro-Sud, si praticherà l'orario unico dal lunedì al sabato, o altri orari derivanti da accordi aziendali.

Lo stesso orario si applicherà al personale in servizio alla data di stipula del C.C.N.L. 29 ottobre 1987 operante presso le gestioni in economia comunque denominate, situate nelle piazze di Firenze, Napoli, Palermo e Roma. Tuttavia, nel periodo dal 1° ottobre al 31 marzo, sarà garantito nelle ore pomeridiane il funzionamento dei servizi essenziali (sabato escluso) con il sistema del recupero previa comunicazione alle rappresentanze sindacali aziendali;

oppure, sempre, ovviamente, nel limite delle ore contrattuali di lavoro settimanale, si effettuerà il ritorno del 20% del personale (dal lunedì al venerdì).

La Società Alleanza Assicurazioni e la Società Assicuratrice Industriale, per quanto attiene alla distribuzione dell'orario di lavoro delle loro gestioni in economia, succursali, ispettorati, ecc., siti anche nelle altre piazze del Centro-Sud, applicheranno al personale in servizio alla data di stipula del C.C.N.L. 29 ottobre 1987 le norme di cui al precedente comma, ovvero altri orari derivanti da accordi aziendali.

In sede aziendale potrà concordarsi con gli Organismi sindacali aziendali una diversa distribuzione delle 37 ore settimanali, che eventualmente comprenda il venerdì pomeriggio.

In sede aziendale potrà, inoltre, concordarsi con gli Organismi sindacali aziendali una diversa distribuzione dell'orario che sia espressione di una media settimanale di 37 ore calcolata su un periodo di 12 mesi, entro il limite massimo di 47 ore settimanali e quello minimo di 27 ore settimanali (cd. orario multiperiodale).

Nota a verbale - Le Parti si danno reciprocamente atto che al personale con funzioni esterne viene data ampia libertà di azione nell'espletamento dei propri incarichi, talché mal si addicono al lavoro di tale personale schemi di orario previsti per il personale amministrativo-interno.

Inoltre l'elasticità e la varietà dei compiti affidati a tale personale non consentono una rigida prefissione di tempo ed un controllo del lavoro per quanto riguarda la quantità oraria pur restando fermo che, nell'assegnazione degli incarichi, le Imprese terranno presente che deve esistere un'equa corrispondenza fra il tempo occorrente per lo svolgimento di detti incarichi (compreso il tempo impiegato negli spostamenti da luogo a luogo di lavoro) e l'orario contrattuale.

Qualora un lavoratore/trice ritenga che tale corrispondenza non sia rispettata, le R.S.A. possono chiedere all'Impresa un incontro per verificare il caso al fine di permettere la rimozione dell'eventuale anomalia.

PER IL RESTANTE PERSONALE:

- *Numero di ore di lavoro settimanali:*
 - commessi: 37.30
 - autisti: 43
 - guardiani diurni e notturni: 44.30
 - portieri e/o custodi di palazzo adibito unicamente a sede della Compagnia:
 - 45.

Distribuzione:

- vale lo stesso criterio del personale di cui al punto 1), tenendo conto del maggior numero di ore di lavoro settimanali.

ART. 102

Ai lavoratori/trici il cui orario di lavoro sia distribuito secondo quanto stabilito dall'art. 101, numero 1), lettera a) viene corrisposto un "buono pasto" giornaliero di euro 2,80, a partire dal 1 ottobre 2003, per ogni giornata intera di effettiva presenza con rientro pomeridiano dal lunedì al giovedì.

I buoni pasto non sono cumulabili, né cedibili, né commerciabili o convertibili in denaro, né sono erogati in caso di assenza per qualsiasi motivo (ferie, aspettative, trasferte o missioni, astensione per maternità, malattia, infortunio, festività, ecc.).

Nota a verbale – Qualora ragioni tecnico-amministrative non consentissero la corresponsione del "buono pasto" di importo pari a euro 2,80, a partire dal 1 ottobre 2003, in sede aziendale saranno concordate le più opportune soluzioni.

ART. 103

Al personale operante in modo sistematico ed abituale per almeno quattro ore consecutive giornaliere su attrezzatura munita di videoterminale sarà concesso un intervallo di quindici minuti ogni centoventi minuti di applicazione continuativa al videoterminale.

Al personale operante in modo esclusivo e continuativo sulle macchine perforatrici non munite di videoterminale, da scrivere ed elettrocontabili saranno concessi:

- 15 minuti di intervallo per ciascun turno di lavoro nel caso in cui si applichi l'orario di cui al punto *a.* dell'art. 101;
- 20 minuti di intervallo per l'unico turno giornaliero nel caso si applichi l'orario di cui al punto *b.* dell'art. 101.

CHIARIMENTO DELLE PARTI

Con riferimento al primo alinea del secondo comma dell'art. 103, le Parti chiariscono che l'intervallo di 15 minuti ivi previsto spetta al lavoratore/trice anche nel caso in cui lo stesso operi in via esclusiva e continuativa non per tutta la giornata ma limitatamente ad uno dei due turni.

ART. 104

Nelle giornate semifestive il lavoro sarà limitato al solo turno antimeridiano ed avrà termine alle ore 12, fatta eccezione per il personale inquadrato nelle Aree professionali D ed E il quale terminerà alle ore 12.15.

I portieri e/o i custodi di palazzo adibito unicamente a sede della Compagnia termineranno alle ore 12.30.

ART. 105

In deroga alle disposizioni contenute negli articoli riguardanti l'orario di lavoro, resta fermo il minor numero di ore contrattualmente in atto presso le Imprese alla data di entrata in vigore del presente contratto.

L'inizio e il termine dell'orario di lavoro in mancanza di regolamentazione mediante contratto aziendale, ai sensi del punto *a)* dell'art. 84, vengono stabiliti dall'Impresa, fermi i limiti fissati nei precedenti articoli.

ART. 106

In considerazione delle particolari esigenze di taluni servizi, potranno essere stabiliti turni di lavoro o una diversa distribuzione di orario per le seguenti categorie di lavoratori/trici:

- impiegati addetti alla segreteria di presidenza o di direzione;
- commessi addetti alla Presidenza o alla Direzione;
- autisti;
- portieri e/o custodi di palazzo adibito unicamente a sede della Compagnia;
- guardiani diurni e notturni;
- addetti ai centralini telefonici;
- addetti alle telescriventi;
- addetti al funzionamento degli impianti tecnici e alla manutenzione;
- addetti ai servizi posta;
- addetti ai servizi di pulizia.

Per i centri meccanografici e di elaborazione dati, esclusi i programmatori e gli analisti, potranno essere stabiliti tre turni di lavoro giornalieri.

In sede aziendale verranno concordate le modalità di attuazione dei turni o di una diversa distribuzione di orario di cui ai precedenti commi.

In sede aziendale potranno essere individuate ulteriori categorie di lavoratori soggetti ai turni di lavoro o a diversa distribuzione dell'orario nonché le rispettive modalità di attuazione.

ART. 107

- A) Per quanto riguarda il personale operante presso sala macchine dei CED, l'Impresa potrà stabilire tre turni di lavoro giornalieri.
- B) Per il personale operante presso la sala macchine dei CED si potrà adottare un quarto turno giornaliero a fronte di comprovate esigenze tecniche ed organizzative, con copertura fino alle 24 ore giornaliere.

A tal fine l'Impresa aprirà, con le R.S.A., un confronto per definire la materia.

Il confronto dovrà esaurirsi entro i 20 giorni successivi alla data di fissazione dell'incontro, al fine di ricercare possibili soluzioni.

Nel caso in cui il confronto a livello aziendale non abbia esito positivo, entro 3 giorni dal termine della procedura aziendale le Parti possono attivare una fase di confronto a livello nazionale finalizzata al raggiungimento di un accordo.

Fatti salvi gli accordi in materia di turnazione esistenti, in sede aziendale verranno concordate eventuali esclusioni del personale femminile, le modalità di attuazione dei turni di lavoro, l'eventuale rotazione dei lavoratori interessati, la distribuzione e la durata dell'orario settimanale, nonché la relativa indennità.

ART. 108

Per il personale operante presso la funzione Sistemi Informatici/CED l'Impresa ha la facoltà di chiedere la reperibilità secondo le modalità di seguito descritte.

La reperibilità è un istituto complementare alla normale prestazione lavorativa, mediante il quale il lavoratore si rende disponibile per assicurare, secondo un programma predisposto dall'Impresa, la continuità dei servizi e/o la funzionalità degli impianti.

Per intervento in reperibilità si intende l'attività svolta dal lavoratore a seguito di segnalazione di criticità e fino al ripristino della funzionalità.

Al personale in reperibilità strutturale od occasionale spettano trattamenti economici da concordarsi a livello aziendale.

La reperibilità strutturale riguarda il personale operante presso la funzione Sistemi Informatici/CED, esclusi i programmatori e gli analisti, salvo diverso accordo aziendale.

Per il personale in reperibilità strutturale:

l'Impresa provvederà a predisporre opportuni avvicendamenti, dando la precedenza a coloro che abbiano avanzato richiesta in tal senso;

il numero dei giorni di reperibilità, consentito nell'ambito della relativa programmazione (mese/anno) sarà definito aziendalmente e comunque non potrà superare un massimo di 80 giorni annui, elevabile fino a 140 con il consenso del lavoratore;

l'introduzione e le modifiche alla programmazione delle giornate di reperibilità saranno oggetto di verifica con l'interessato con un preavviso di norma di 15 giorni, salvo cause di forza maggiore con preavviso di 48 ore. Quanto precede sarà comunicato all'interessato con idonei mezzi aziendali.

Per il personale, diverso da quello sopra indicato, interessato alla reperibilità occasionale – cioè quella richiesta per specifici interventi legati a particolari esigenze contenute nel tempo - l'Impresa darà la precedenza, ove possibile, a coloro che abbiano avanzato richiesta in tal senso; il numero dei giorni di reperibilità occasionale non potrà superare i 40 giorni annui elevabili fino a 70 con il consenso del lavoratore interessato.

L'Impresa comunicherà preventivamente alle R.S.A. le figure professionali interessate alla reperibilità.

Il personale interessato all'istituto della reperibilità dovrà garantire la reperibilità stessa e la tempestività degli eventuali interventi ad essa collegati secondo modalità che verranno individuate a livello aziendale.

L'istituto della reperibilità non potrà riguardare l'assenza per ferie e per studio. Inoltre non potrà riguardare lavoratrici/tori madri e padri che utilizzano la legge sui congedi parentali, i lavoratori con familiari gravemente malati e/o portatori di handicap, i lavoratori con contratto di lavoro part-time, di formazione e lavoro e apprendistato. Saranno inoltre esclusi i lavoratori con gravi e comprovate esigenze familiari e/o personali.

A livello aziendale verranno individuati i riposi compensativi e gli strumenti tecnici più adeguati per la pratica realizzazione dell'istituto della reperibilità.

Il presente articolo si applica dalla data di sottoscrizione del presente C.C.N.L., presso le Imprese per le quali non sono operative forme di reperibilità.

Per le altre Imprese, diverse da quelle di cui sopra, le Parti si danno atto di reciproca volontà a definire un accordo in materia finalizzato a rendere compatibili le situazioni in atto con la normativa di cui al presente articolo, fermi restando gli accordi aziendali in atto.

Nel frattempo e per un periodo massimo di 18 mesi, a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente C.C.N.L., restano ferme le situazioni in essere presso ciascuna Impresa interessata.

Agli effetti di quanto previsto dal presente articolo nel caso in cui il confronto aziendale non abbia esito positivo, le Parti possono attivare una fase di confronto a livello nazionale finalizzata al raggiungimento di un accordo.

Nota a verbale - le Parti si danno atto che in sede aziendale potrà essere concordata l'individuazione di ulteriori categorie di lavoratori interessati all'istituto della reperibilità.

LAVORO STRAORDINARIO

ART. 109

Al fine tanto di soddisfare le esigenze di efficienza aziendale quanto di contenere l'utilizzazione del lavoro straordinario, le Parti hanno convenuto la seguente disciplina dello stesso.

Le prestazioni di lavoro del personale devono essere contenute entro l'orario normale. Il lavoro straordinario potrà essere effettuato per particolari esigenze aziendali ed entro un limite massimo annuale per ogni lavoratore/trice di 90 ore.

L'Impresa ha, inoltre, un monte ore annuo aggiuntivo di lavoro straordinario, da utilizzare in deroga ai limiti individuali sopra indicati, calcolato all'inizio di

ciascun anno moltiplicando per 15 ore il numero dei dipendenti, in servizio a tale data, ai quali sia applicabile la normativa sul lavoro straordinario.

Il monte ore aggiuntivo previsto al comma precedente opera separatamente per ciascuna sede dell'Impresa, sulla base del numero dei dipendenti operanti presso la medesima.

Le unità produttive autonome che occupino meno di 100 dipendenti verranno aggregate ad altre sedi nell'ambito della stessa regione, considerandole nell'insieme come un'unica sede sia agli effetti del calcolo del monte ore aggiuntivo che della sua utilizzazione. Qualora, peraltro, la somma dei lavoratori/trici di tali unità produttive operanti nella regione considerata sia inferiore a 100, agli effetti di cui sopra si prenderanno in considerazione unità produttive dislocate in regioni diverse.

Le limitazioni di cui ai commi precedenti avranno effetto subordinatamente alla stipulazione dell'accordo aziendale relativo all'istituzione dei turni previsti dal precedente art. 106. Il lavoratore/trice non sarà tenuto alla prestazione del lavoro straordinario quando sussistano obiettive ragioni personali.

Il lavoro straordinario sarà prestato in base alle disposizioni impartite, di volta in volta, dall'Impresa e sarà annotato su apposito registro con la firma dell'interessato e controfirma di un incaricato dell'Impresa.

Di norma il lavoro straordinario deve essere richiesto con un preavviso di 24 ore.

Esso è limitato a due ore giornaliere con un massimo di 12 ore settimanali; in caso sia richiesta una prestazione che superi tali limiti si rende necessario il consenso del lavoratore/trice interessato.

Restano ferme le disposizioni di cui al secondo comma dell'art. 1 del R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692 e punto 2 dell'art. 3 del regolamento approvato con R.D. 10 settembre 1923, n. 1955.

L'Impresa, ogni quattro mesi, fornirà agli Organismi sindacali aziendali l'elenco nominativo dei lavoratori/trici che hanno effettuato lavoro straordinario nel quadrimestre stesso, con specificazione del numero di ore da ciascuno di essi effettuate.

L'Impresa, nei casi in cui dovesse utilizzare quantità significative del monte ore di cui al 3° comma, da esaminarsi in sede aziendale, ne informerà in via preventiva le OO.SS., confrontandosi al riguardo con le stesse anche per l'esame di eventuali soluzioni alternative possibili.

Nota a verbale n. 1 - Con riferimento al terzultimo comma dell'art. 109 e in correlazione alle modifiche apportate alle norme sull'inquadramento con il C.C.N.L. 18.12.1999, le Parti chiariscono che, con pari decorrenza, la disciplina sul lavoro straordinario si estende al personale dell'Area professionale B - della Posizione organizzativa 3 - 6° livello retributivo.

Nota a verbale n. 2 - Le Parti si danno atto che si incontreranno entro il mese di ottobre 2003 per verificare la compatibilità dell'articolo con la normativa in materia di orario di lavoro D. Lgs 8 aprile 2003 n. 66.

ART. 110

Il lavoro straordinario compiuto in un giorno feriale deve essere retribuito con la corresponsione di un compenso pari alla paga oraria aumentata del 25%, salvo quanto disposto dall'art. 115.

La paga oraria viene calcolata dividendo un dodicesimo della retribuzione annua contrattuale per i seguenti divisori:

- a) personale con orario di lavoro di 37.00 ore settimanali: 160;
- b) personale con orario di lavoro di 37.30 ore settimanali: 162;
- c) personale con orario di lavoro di 43.00 ore settimanali: 186;
- d) personale con orario di lavoro di 44.30 ore settimanali: 193;
- e) personale con orario di lavoro di 45.00 ore settimanali: 195.

Qualora per necessità urgenti e improrogabili venga compiuto lavoro straordinario notturno, cioè dalle ore 22 alle ore 6, l'aumento percentuale di cui al primo comma viene elevato al 45%.

ART. 111

Il lavoro straordinario compiuto in giorno festivo, non destinato a riposo settimanale, deve essere retribuito con un compenso pari alla paga oraria, calcolata come indicato nel precedente articolo, aumentata del 30%.

ART. 112

Il lavoro compiuto di domenica o in altra giornata destinata al riposo settimanale, dà diritto ad un compenso pari al 30% della paga oraria, calcolata come indicato nell'art. 110 nonché al riposo compensativo in un altro giorno lavorativo della settimana.

Se il lavoro è limitato alle ore antimeridiane, il riposo sarà concesso nelle ore antimeridiane del giorno successivo.

ART. 113

Il compenso per lavoro straordinario deve essere corrisposto entro il mese successivo a quello in cui il lavoro è stato prestato.

ART. 114

Restano ferme le più elevate percentuali di maggiorazione del compenso del lavoro straordinario che siano contrattualmente in atto presso le singole Imprese alla data di entrata in vigore del presente contratto.

BANCA ORE

ART. 115

Le ore di lavoro eccedenti l'orario giornaliero normale saranno compensate come segue:

- le prime 50 ore annue di cui al primo comma dell'art. 110 saranno compensate con la corresponsione di altrettante ore di permesso, esclusa ogni maggiorazione, e non costituiscono pertanto lavoro straordinario. L'utilizzo di tali permessi sarà concordato fra Impresa ed interessato.

Modalità applicative diverse potranno essere concordate tra le parti in sede aziendale.

Qualora tale utilizzo non avvenga entro 5 mesi dalla maturazione del relativo diritto, esso avverrà:

per recuperi orari, a scelta dal lavoratore che ne darà preavviso all'Impresa di almeno 2 giorni lavorativi;

per recuperi pari a una o più giornate, secondo le norme valide per la fruizione delle ferie.

Nel caso in cui alla cessazione del rapporto di lavoro risultasse necessaria la monetizzazione di permessi non ancora utilizzati, essa avverrà riconoscendo per ogni ora di permesso non utilizzata la sola paga oraria di cui al secondo comma dell'art. 110, calcolata avendo a base la retribuzione spettante al momento della monetizzazione.

La compensazione tramite permessi potrà avvenire, d'accordo fra Impresa e lavoratore, anche anticipatamente rispetto all'effettiva prestazione di ore di lavoro eccedenti l'orario giornaliero normale.

Nel caso in cui siano stati concordati programmi di orario multiperiodale, nelle settimane effettivamente interessate da tali programmi non sarà utilizzata, in relazione ai lavoratori in essi coinvolti, la banca ore;

- le ore ulteriori saranno retribuite come previsto dal primo comma dell'art. 110.

TRATTAMENTO ECONOMICO

ART. 116

Al personale spetta il trattamento economico di cui all'allegato n. 2.

Il trattamento economico in vigore è al lordo delle tasse, imposte, trattenute e contributi di legge o contrattuali.

Spettano, inoltre, gli assegni familiari di legge nei casi dalla stessa previsti.

Al personale delle Aree professionali D (esclusi i commessi) ed E, assunto con orario di lavoro inferiore a quello normale stabilito dall'art. 101 spetta una retribuzione in misura proporzionale alle ore settimanali che è tenuto a prestare.

Nota a verbale - Le tabelle aventi decorrenza dal 1.1.2001 (nuove tabelle stipendiali omnicomprensive) risultano dal conglobamento degli importi in precedenza corrisposti a titolo di tabella stipendiale, indennità di contingenza ed elemento distinto della retribuzione.

Ciò ha esclusive finalità di semplificazione amministrativa e non deve, pertanto, produrre effetti, diretti o indiretti, a vantaggio di ciascuna delle Parti. In particolare, laddove istituiti, sia del C.C.N.L. (ad eccezione di quanto disposto dal punto 8 del regolamento per l'attuazione del trattamento di previdenza complementare) che dei contratti integrativi aziendali, già esistenti alla data di entrata in vigore del presente C.C.N.L., facessero riferimento quale base di calcolo ad uno o più dei tre elementi sopra indicati, continuerà a farsi convenzionalmente riferimento ad essi.

ART. 117

Ai lavoratori/trici di cui al profilo *j*) della posizione organizzativa 1 dell'area professionale B spetta l'indennità annua di rischio prevista all'allegato 2/E.

A detti lavoratori/trici l'Impresa ha diritto di chiedere una cauzione. Il deposito cauzionale è fruttifero di interesse a favore del depositante.

L'indennità di cui sopra, stante la sua particolare natura, sarà collegata allo svolgimento della mansione di cassiere, indipendentemente dall'Area professionale e dalla posizione organizzativa di inquadramento attribuito.

Nota a verbale - Il personale che svolga le mansioni di cui al profilo *j*) della posizione organizzativa 1 dell'area professionale B non risponderà di eventuali biglietti falsi di taglio di Euro 100,00 ed Euro 50,00 la cui contraffazione risulti tale da potersi accertare solo attraverso particolari apparecchiature delle quali l'interessato non disponga e se la contraffazione risulti tale da poter essere tecnicamente accertata soltanto in sede di controllo da parte della Banca d'Italia.

Il personale medesimo risponderà di eventuali biglietti esteri falsi qualora la contraffazione sia accertabile con l'uso dell'ordinaria diligenza.

ART. 118

Lo stipendio tabellare e le indennità contrattualmente stabilite di cui all'allegato n. 2 sono corrisposte in 14 mensilità, di cui una per ciascuno dei mesi solari e le altre rispettivamente al giorno 15 dei mesi di giugno e di dicembre (gratifica natalizia).

Le due mensilità aggiuntive sono uguali alle mensilità solari.

Nel caso di assenza dal lavoro senza diritto al trattamento economico o con trattamento ridotto per cause diverse da quelle previste ai precedenti art. 26 punto *c*) ed art. 29, le mensilità aggiuntive competono in proporzione.

Al personale assunto nel corso dell'anno, le mensilità aggiuntive spettano in proporzione al periodo di servizio prestato e la corresponsione relativa alle mensilità già scadute o scadenti nel periodo di prova sarà effettuata dopo trascorso il periodo di prova stesso.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, anche se in periodo di prova, le mensilità aggiuntive competono in proporzione al periodo di servizio prestato.

La suddivisione su 14 mensilità uguali risponde unicamente ad esigenze di semplificazione amministrativa e non deve, pertanto, produrre effetti, diretti o indiretti, a vantaggio di ciascuna delle Parti. In particolare, laddove istituiti, sia del C.C.N.L. che dei Contratti Integrativi Aziendali, già esistenti alla data di entrata in vigore del presente C.C.N.L. facessero riferimento alle mensilità solari o a quella da pagare al 15 dicembre (gratifica natalizia), per il loro calcolo continuerà ad essere convenzionalmente applicata la suddivisione prevista dal secondo e terzo comma dell'art. 109 del C.C.N.L. 6.12.1994.

SCATTI PER ANZIANITÀ

ART. 119

Gli scatti per anzianità sono regolati dalle tabelle contrattualmente in atto (allegato 2/A per il personale già alle dipendenze dell'Impresa alla data di stipula del presente contratto, allegato 2/B per il personale assunto successivamente a tale data) ed hanno luogo alla scadenza del periodo fissato per ciascuna classe delle tabelle stesse.

Il computo dell'anzianità, ai soli fini dello scatto, è effettuato con decorrenza dal 1° del mese immediatamente successivo a quello nel quale è avvenuta l'assunzione, se la stessa è stata effettuata nel periodo compreso fra il 16 ed il termine del mese; dal 1° del mese di assunzione se la stessa è stata effettuata nel periodo tra il 1° ed il 15 del mese.

Norma transitoria - La norma di cui al secondo comma dell'art. 119 si applica al personale assunto antecedentemente al 15 giugno 1980.

Per detto personale, ai fini dell'anzianità di scatto, restano ferme le scadenze in essere.

PASSAGGI DI AREA PROFESSIONALE / POSIZIONE ORGANIZZATIVA

ART. 120

Il passaggio al livello retributivo superiore, conseguente al passaggio sia di Area Professionale che di Posizione organizzativa, a qualsiasi causa dovuti, avverrà con inserimento nella medesima classe stipendiale del livello retributivo di provenienza.

Il passaggio ad un livello retributivo diverso da quello immediatamente superiore, conseguente al passaggio sia di Area Professionale che di Posizione organizzativa, 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 del prossimo scatto di tabella sarà riconosciuta l'anzianità già maturata nella classe in cui si trovava inserito il lavoratore/trice precedentemente al passaggio di Area professionale o posizione organizzativa, con il limite massimo di due anni per gli appartenenti all'ultima classe.

AUTOMATISMI

ART. 121

Il personale inquadrato nelle Aree professionali C, D, ed E dopo 19 anni di permanenza nella medesima Area Professionale, ha diritto, ferme le mansioni in atto, al trattamento economico previsto nell'Area Professionale superiore per la medesima classe stipendiale dell'Area Professionale di appartenenza con conservazione dell'anzianità di scatto già maturata, con il limite massimo di due anni per gli appartenenti all'ultima classe. Il personale dall'Area professionale C passerà alla posizione organizzativa 1 – 4° livello retributivo dell'Area Professionale B.

Chiarimento a verbale - Le Parti chiariscono che, agli effetti di cui alle disposizioni del primo comma dell'art. 121 considerano "medesime Aree professionali":

- la ex 2^a categoria, poi 3° livello, e l'attuale Area professionale C;
- la ex 3^a categoria, poi 2° livello, e l'attuale Area professionale D;
- la ex 4^a categoria, poi 1° livello, e l'attuale Area professionale E.

INDUMENTI DI LAVORO

ART. 122

L'Impresa potrà prescrivere che durante il servizio il personale di cui in appresso, indossi i seguenti indumenti di lavoro forniti a spese dell'Impresa stessa:

- commessi, autisti, guardiani e portieri: un abito di foggia uniforme e di taglio civile recante ai risvolti la sigla o altri segni distintivi dell'Impresa;
- archivisti e personale di pulizia: un camice;
- operai: una tuta.

Per i commessi e gli autisti l'uso della divisa potrà essere richiesto per servizio di rappresentanza anche fuori dei locali dell'Impresa.

DISCIPLINA SPECIALE - PARTE PRIMA - SEZIONE SECONDA

ART. 123

La presente Sezione Seconda contiene le disposizioni specifiche per i Funzionari.

ART. 124

È Funzionario colui al quale l'Impresa, per l'importanza e l'autonomia delle funzioni e della conseguente responsabilità, attribuisca con apposita lettera tale qualifica.

La categoria è articolata in tre gradi di cui il 3° è quello superiore. I gradi sono assegnati in ragione della diversa importanza delle funzioni attribuite dall'Impresa nella concreta organizzazione aziendale anche in funzione del livello di professionalità acquisita.

Spetta comunque la qualifica di:

- Funzionario di 1° grado: ai gerenti di Agenzia in economia, ai vice gerenti muniti di procura, ai procuratori di Agenzia in economia, nonché a coloro che siano preposti in via permanente, quali responsabili, ad attività di coordinamento, pianificazione e controllo, di più capi ufficio come definiti al profilo a) della posizione organizzativa 3 - 6° livello retributivo – dell'Area professionale B o di più lavoratori che svolgano mansioni per le quali è previsto l'inquadramento nell'Area professionale B posizione organizzativa 3 – 6° livello retributivo.
- Funzionario di 2° grado: a coloro che siano preposti in via permanente, quali responsabili, ad attività di coordinamento, pianificazione e controllo di uno o più Funzionari e ai Gerenti di Agenzia in economia ove operino non meno di 10 dipendenti amministrativi.
- Funzionario di 3° grado: a coloro i quali siano preposti in via permanente, quali responsabili, ad attività di coordinamento, pianificazione e controllo di uno o più Funzionari di 2° grado, anche se operante in periferia.

Le disposizioni di cui al comma precedente non si applicano al personale incaricato di reggere agenzie in temporanea gestione diretta.

ART. 125

L'assunzione dei Funzionari viene effettuata in conformità alle disposizioni di legge. Essa è fatta a tempo indeterminato, salvo quanto disposto dal D. Lgs. 6 settembre 2001 n. 368.

Raccomandazione dell'ANIA alle Imprese - In relazione alla richiesta riguardante la preferenza nell'assunzione dei figli di ex Funzionari deceduti in

servizio, pensionati, o cessati a causa di malattia o infortunio, l'ANIA raccomanda alle Imprese di considerare, nell'eventualità di nuove assunzioni di personale, le richieste di occupazione dei figli, purché i figli stessi siano in possesso dei requisiti richiesti per l'assunzione.

ART. 126

All'atto dell'assunzione l'Impresa comunicherà all'interessato per iscritto:

1. la data di assunzione in servizio e la sede di lavoro;
2. la durata dell'eventuale periodo di prova;
3. il grado assegnato;
4. il trattamento economico;
5. l'oggetto e l'ampiezza dell'eventuale procura.

In caso di nomina a Funzionario l'Impresa comunicherà per iscritto i dati di cui ai punti 3, 4 e 5.

Nota a verbale - All'atto dell'assunzione l'Impresa consegnerà una copia del presente contratto e dell'eventuale contratto aziendale al Funzionario che ne rilascerà ricevuta.

NOMINA A FUNZIONARIO DI 1° GRADO

ART. 127

Per quanto riguarda la tabella stipendiale, l'inserimento avviene nella classe stipendiale di importo uguale o, in mancanza, immediatamente superiore a quello percepito all'atto dell'inserimento, previa maggiorazione di quest'ultimo di un importo corrispondente a quello dello scatto successivo. L'anzianità di scatto viene conservata, salvo il caso in cui il vantaggio risulti superiore a due scatti.

Nel caso di passaggio da una classe triennale ad una classe biennale vengono conservati due terzi dell'anzianità di scatto.

Nel caso di passaggio da una classe triennale ad una classe quadriennale vengono considerati quattro terzi dell'anzianità di scatto maturata.

Per quanto attiene l'indennità di carica (allegato 2/C per il personale già alle dipendenze dell'Impresa alla data di stipula del C.C.N.L. 18.12.1999, allegato 2/D per il personale assunto successivamente a tale data), l'inserimento avviene nella prima classe.

PASSAGGIO DI GRADO

ART. 128

In caso di passaggio da un grado di Funzionario al grado successivo, il passaggio dall'indennità di carica del grado di provenienza all'indennità di carica del grado successivo avverrà con inserimento nella medesima classe, conservando l'anzianità di scatto maturata.

ART. 129

L'Impresa potrà concedere ai Funzionari, a proprio giudizio, anticipi negli scatti di trattamento economico tabellare.

In questo caso non si applicano le disposizioni di cui al 2° comma dell'art. 119.

ORARIO DI LAVORO

ART. 130

Per l'orario di lavoro, i Funzionari si uniformeranno alle disposizioni in materia attuate dall'Impresa, in quanto a loro applicabili.

ART. 131

Il Funzionario può, per ragioni di servizio, entrare e trattenersi nei locali dell'Impresa fuori dell'orario normale.

ART. 132

Fermo quanto disposto dall'art. 27 per quanto riguarda i Funzionari iscritti ad una delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto o che comunque abbiano conferito specifico mandato alla stessa, in caso di contestazione di fatti rilevanti sotto il profilo disciplinare, l'interessato potrà richiedere la costituzione di un'apposita Commissione paritetica perché esprima il proprio parere in proposito.

La richiesta dovrà essere presentata entro 5 giorni dall'avvenuta contestazione dei fatti.

La Commissione sarà composta da rappresentanti dell'Azienda in numero non superiore a 2, e da altrettanti rappresentanti sindacali aziendali dell'Organizzazione Sindacale prescelta o, in mancanza, da Funzionari dell'Azienda designati dalla stessa Organizzazione Sindacale.

La Commissione si riunirà entro 5 giorni dalla richiesta di costituzione ed esprimerà il proprio parere entro i successivi 5 giorni.

Ricevuto il parere della Commissione, l'Impresa, qualora decidesse di adottare il provvedimento disciplinare, lo comunicherà all'interessato.

ART. 133

L'assistenza integrativa malattia per i Funzionari è disciplinata dalle norme contenute nell'apposito accordo.

ART. 134

L'Impresa può inviare il Funzionario in missione temporanea fuori residenza o zona.

Il rifiuto senza giustificato motivo di uniformarsi alle disposizioni ricevute o di recarsi alla destinazione fissata nel tempo assegnato costituisce violazione dei doveri di comportamento previsti dall'art. 100.

Al Funzionario, inviato in missione per un periodo non inferiore a 2 settimane consecutive, compete il rimborso delle spese di viaggio per il rientro in famiglia ogni 7 gg. in coincidenza col fine settimana.

Nota a verbale - Le Parti si danno atto che al Funzionario in missione verranno comunque assegnate funzioni equivalenti.

ART. 135

Il trasferimento della sede di lavoro per iniziativa dell'Impresa, che determini il cambiamento di residenza del Funzionario, dà luogo al pagamento di quanto segue:

- a) il rimborso delle spese di viaggio in prima classe, seguendo la via più breve, per il Funzionario ed i familiari conviventi;
- b) il rimborso delle spese sostenute per il trasporto del mobilio e del bagaglio e per la relativa assicurazione;
- c) il rimborso dell'eventuale perdita di pigione, per un periodo massimo di 6 mesi;
- d) il rimborso, per un periodo non superiore ad un anno, della maggior spesa effettivamente sostenuta nella località di destinazione per l'eventuale differenza di canone di locazione per un alloggio di tipo analogo a quello occupato nella sede di origine. Nel caso in cui quest'ultimo fosse di proprietà del lavoratore, l'eventuale maggior spesa nella sede di destinazione verrà calcolata con riferimento al canone di locazione medio di mercato applicabile all'abitazione di provenienza;
- e) una indennità "una tantum", a copertura di tutte le altre spese, pari a due mensilità di stipendio, elevata a tre per chi abbia familiari conviventi;
- f) il rimborso della somma eventualmente corrisposta dal Funzionario ad un'agenzia immobiliare per la ricerca di un alloggio in locazione, sempre che l'agenzia sia scelta di comune accordo.

In caso di acquisto di una nuova abitazione, verrà riconosciuta priorità al dipendente trasferito che ne faccia richiesta nell'ottenimento dei prestiti e/o delle agevolazioni eventualmente previste dal C.I.A. in tema di mutui agevolati per l'acquisto della prima casa, anche qualora sia già stata raggiunta la capienza massima ivi prevista. Qualora non vi siano previsioni contrattuali al riguardo, l'Impresa si attiverà presso un istituto bancario di sua fiducia, per far ottenere al dipendente la concessione di un mutuo a tasso agevolato.

Nel caso di morte del Funzionario che si verifichi entro cinque anni dal trasferimento, l'Impresa rimborserà le eventuali spese di rientro della famiglia alla sede originaria.

L'Impresa non è tenuta ad alcun pagamento nel caso in cui il trasferimento avvenga a seguito di accoglimento di domanda del Funzionario.

ART. 136

L'Impresa, soltanto per imprescindibili esigenze di servizio, può frazionare i periodi di ferie superiori a 20 giorni lavorativi per i Funzionari di cui al punto 1), lett. A) del precedente art. 33, a giorni 24 lavorativi per i Funzionari di cui al punto 2), lett. A) dello stesso art. 33, purché uno dei due periodi non sia inferiore rispettivamente:

- a 18 gg. lavorativi, nel primo caso;
- a 21 gg. lavorativi nel secondo caso.

L'Impresa può richiamare l'assente prima del termine del periodo di ferie, quando necessità di servizio lo richiedano, fermo il diritto del Funzionario di completare le ferie in epoca successiva, con diritto altresì al rimborso delle spese incontrate per il fatto dell'anticipato ritorno.

Il frazionamento delle ferie può essere concesso anche a richiesta del Funzionario, sempreché le esigenze del servizio lo consentano.

FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE

ART. 137

Ferme le disposizioni di cui all'art. 66, in quanto riferibili ai Funzionari, l'Impresa, in relazione alle esigenze aziendali, curerà in modo particolare l'aggiornamento professionale dei Funzionari in relazione alle responsabilità loro affidate, al fine di:

1. contemperare le esigenze:
 - a) dell'Impresa, relativamente a ciò che questa ritiene che in via immediata i Funzionari debbano assorbire ed acquisire in aderenza agli obiettivi aziendali del momento;
 - b) dei Funzionari, relativamente ai temi di più ampio respiro che possano a questi interessare, in una visione prospettica legata alla loro utilizzazione in

ruoli più elevati, anche nell'ambito dei mutamenti della realtà sociale, economica e politica influenti sull'attività assicurativa;

2. favorire l'accesso dei Funzionari alle nuove strutture emergenti dall'apertura dell'Impresa verso nuovi interessi.

L'Impresa valuterà ed agevolerà progetti individuali formativi indirizzati all'ampliamento ed all'aggiornamento delle conoscenze professionali individuali collegate al ruolo.

ART. 138

Con riferimento alla formazione professionale del personale impiegatizio, l'Impresa - ivi compreso quello assunto mediante contratto di formazione - lavoro - in sede di analisi dei bisogni formativi e di definizione dei piani di formazione, solleciterà eventuali suggerimenti dei Funzionari responsabili delle aree interessate ai progetti di formazione in funzioni propositive.

Inoltre, in sede di realizzazione dei predetti progetti di formazione, compatibilmente con le scelte effettuate in tema di docenti (esterni o interni), l'Impresa coinvolgerà di norma nello svolgimento dei corsi quei Funzionari che, per le specifiche conoscenze maturate, siano in grado di fornire un significativo apporto di competenza e conoscenze tecniche.

ART. 139

Con riferimento al ruolo svolto dai Funzionari in relazione allo sviluppo e all'attuazione degli obiettivi dell'Impresa, le Parti concordano sull'opportunità di utilizzare appositi strumenti informativi idonei a fornire agli interessati gli elementi necessari per il più adeguato svolgimento dei compiti affidati.

Pertanto, una volta all'anno le Imprese terranno un incontro con i propri Funzionari nel corso del quale verranno fornite fra le informazioni indicate all'art. 7, quelle che riconducono al ruolo e alla professionalità propri di tali collaboratori, arricchite da eventuali altre informazioni, sempre funzionalmente legate al ruolo ed alla professionalità dei Funzionari.

In occasione di tale incontro, inoltre, le Imprese forniranno informazioni relative ai principi generali utilizzati per determinare gli avanzamenti professionali, al fine anche di promuovere il contributo dei Funzionari sulle problematiche in oggetto.

L'Impresa favorirà la possibilità di incontri periodici tra Funzionari - anche coordinati da rappresentanti dell'Impresa stessa - nel corso dei quali, nell'intento di favorire il collegamento fra i vari settori e la razionalizzazione del lavoro, i Funzionari stessi potranno esporre ai colleghi i problemi e le esigenze dei rispettivi settori di appartenenza.

ART. 140

Nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro previsti ai punti *b)*, *c)*, *e)* ed *f)* del precedente art. 70, i termini di preavviso sono così fissati:

1. per i Funzionari che hanno superato il periodo di prova e non hanno ancora compiuto 25 anni di servizio effettivo: mesi 7;
2. per i Funzionari che hanno compiuto 25 anni di servizio effettivo: mesi 10.

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro previsto al punto *a)* del precedente art. 70 il preavviso è di un mese.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza del termine di preavviso deve corrispondere all'altra parte l'indennità sostitutiva.

Durante il periodo di preavviso prestato in servizio, eccettuato il caso di dimissioni, l'Impresa è tenuta ad accordare al Funzionario adeguati permessi, con un massimo di due ore giornaliere, per consentirgli la ricerca di altra occupazione.

Il periodo di preavviso è considerato come servizio; qualora, peraltro, il preavviso venga consensualmente sostituito dalla corrispondente indennità, il rapporto di lavoro è risolto all'atto dell'effettiva cessazione del servizio.

ART. 141

Ferme restando le vigenti disposizioni di legge o di contratto in materia di risoluzione del rapporto di lavoro, nelle Imprese nelle quali sono stabiliti, per contratto collettivo o per regolamento aziendale oppure per delibera consiliare, limiti di età diversi in relazione alla categoria di personale, il limite massimo di età raggiungibile dal Funzionario sarà determinato almeno in misura intermedia (con arrotondamento all'anno per eccesso) tra il limite massimo previsto per i Dirigenti e quello previsto per gli impiegati. Restano salvi gli eventuali limiti massimi più favorevoli in precedenza stabiliti da contratti collettivi, regolamenti aziendali o delibere consiliari.

ART. 142

Al Funzionario inquadrato fra il personale amministrativo e addetto successivamente all'organizzazione produttiva e/o alla produzione saranno applicate le norme del presente contratto integrate da quelle del contratto che disciplina i rapporti con il personale addetto alla organizzazione produttiva ed alla produzione, in quanto applicabili.

Il trasferimento all'organizzazione produttiva o alla produzione del Funzionario, non potrà avvenire se non per accordo tra l'Impresa ed il Funzionario medesimo.

DISPOSIZIONE TRANSITORIA

ART. 143

Gli importi degli assegni annui ad personam di cui all'art. 136, n. 3, del C.C.N.L. 6.12.1994, dovuti al personale che già percepisse gli assegni medesimi alla data del 18.07.2003, sono i seguenti

- assegno sostitutivo della indennità di cui all'allegato 2/E del C.C.N.L. 3.3.1991:
€638,82 con decorrenza 1.1.2002
€647,76 con decorrenza 1.1.2003
- assegno sostitutivo della indennità di cui all'allegato 2/F del C.C.N.L. 3.3.1991:
€864,92 con decorrenza 1.1.2002
€877,03 con decorrenza 1.1.2003
- assegno sostitutivo della indennità di cui all'allegato 2/G del C.C.N.L. 3.3.1991:
€931,33 con decorrenza 1.1.2002
€944,37 con decorrenza 1.1.2003
- assegno sostitutivo della indennità di cui all'allegato 2/H del C.C.N.L. 3.3.1991:
€1.064,70 con decorrenza 1.1.2002
€1.079,61 con decorrenza 1.1.2003

Gli assegni di cui sopra potranno essere assorbiti unicamente in caso di passaggio ad un livello retributivo superiore, conseguente a passaggio sia di Area Professionale che di Posizione organizzativa. Peraltro, essi non saranno assorbiti nel caso di passaggio a livello retributivo superiore che comporti l'affidamento di mansioni che avrebbero dato diritto ad un'altra delle indennità soppresse con l'art 136, n. 1, del C.C.N.L. 6.12.1994. Gli assegni in parola verranno periodicamente rivalutati, in occasione dei rinnovi del contratto collettivo nazionale di lavoro del settore, della medesima percentuale di aumento delle retribuzioni.

NORMATIVA INA E ASSITALIA

ART. 144

In relazione all'avvenuta soppressione degli articoli applicabili ai soli dipendenti dell'INA e dell'Assitalia, già contenuti nell'allegato n. 14 al C.C.N.L. 3.3.1991, resta confermato quanto segue:

Festività:

- al personale amministrativo dell'INA e dell'Assitalia in servizio alla data del 1° luglio 1980 viene riconosciuto dal 1981, in sostituzione delle semi - festività abolite con il C.C.N.L. 15.6.1980, una giornata di permesso retribuito all'anno.

Premi di anzianità:

- al personale amministrativo dell'INA e in servizio alla data del 1° luglio 1980 che si trovi nelle posizioni indicate nella nota a verbale n. 2 all'art. 38-INA del C.C.N.L. 1 luglio 1975 e per il personale dell'ASSITALIA in servizio alla data del 1° luglio 1980 che si trovi nelle posizioni indicate nell'art. 38/1 Coll del C.C.N.L. 1 luglio 1975, sono fatti salvi i diritti derivanti dalle predette norme agli effetti della corresponsione dei premi d'anzianità previsti dall'art. 32 del presente contratto;
- al personale amministrativo dell'INA e in servizio alla data del 21 luglio 1983 proveniente dagli Enti edilizi disciolti, trasferito all'INA nel 1975, l'anzianità riconosciuta ai fini dell'indennità di anzianità all'atto del trasferimento verrà computata anche ai fini della determinazione della data di maturazione dei premi di anzianità di cui all'art. 32. A tale data il premio sarà corrisposto in misura proporzionale all'effettivo servizio prestato presso l'INA dal 1° giugno 1975.

I capitoli “Anzianità convenzionali”, “Assegni personali ex C.C.N.L. 15 giugno 1980” e “Integrazioni per i Funzionari ex C.C.N.L. 21 luglio 1983” rimangono in vigore per il personale al quale siano ancora applicabili.

DISCIPLINA SPECIALE

PARTE SECONDA

DISCIPLINA SPECIALE - PARTE SECONDA

SOGGETTI DESTINATARI

ART. 145

La presente Disciplina speciale - Parte seconda si applica al personale addetto alla Organizzazione produttiva ed alla produzione, inquadrato ai sensi del successivo art. 146

INQUADRAMENTO

ART. 146

Il personale dipendente addetto alla Organizzazione produttiva ed alla produzione viene inquadrato come segue:

4° LIVELLO

- lavoratori/trici incaricati di programmare e/o coordinare e promuovere la produzione in un determinato territorio o per determinate fasce di rischio o di settore o di utenza, sovrintendendo ed assistendo l'organizzazione produttiva (Ispettori di organizzazione produttiva);
- lavoratori/trici incaricati in via permanente ed esclusiva, per l'elevata capacità tecnico - professionale acquisita con una adeguata permanenza nel 3° livello, della produzione per affari di notevole complessità e/o per fasce di clientela o settore di utenza particolarmente qualificati (Esperti di vendita).

3° LIVELLO

- lavoratori/trici con incarico di produzione, di organizzazione e di sovrintendenza sull'attività di uno o più gruppi di venditori di livelli inferiori e/o con mansioni di analisi e valutazione dei singoli rischi e delle caratteristiche della domanda (Organizzatori - Venditori).

2° LIVELLO

- lavoratori/trici con incarico di produzione (Venditori senior).

1° LIVELLO

- lavoratori/trici da preparare professionalmente - con incarico di produzione (Venditori).

Detti lavoratori/trici, dopo 5 anni dall'assunzione passeranno, previo loro consenso, al 2° livello.

Il produttore potrà svolgere anche attività di promotore finanziario a favore di Impresa del Gruppo assicurativo presso cui svolge la propria attività previa autorizzazione dell'Impresa di appartenenza.

ART. 147

Ad iniziativa dell'Impresa e sempreché ne sussistano ad esclusivo giudizio della stessa i presupposti organizzativi, al personale addetto all'organizzazione produttiva ed alla produzione inquadrato in 3° e 2° livello, può anche essere affidato, come incarico accessorio, in singoli e specifici casi e con il consenso dell'interessato, rispettivamente:

- l'organizzazione del servizio di incasso e/o di conservazione della produzione;
- il servizio di incasso e/o di conservazione della produzione.

L'Impresa ed il lavoratore/trice interessato possono, rispettivamente, revocare l'incarico di cui sopra e recedere dallo stesso. Sia la revoca che il recesso devono essere comunicati all'altra parte con un preavviso di almeno 3 mesi.

CAMBIAMENTO DI MANSIONI

ART. 148

In caso di nuove assunzioni per le quali sia previsto in base al precedente art. 146 l'inquadramento contrattuale nel 3° livello, l'Impresa esaminerà in via preventiva le eventuali richieste di quei lavoratori/trici inquadrati al 2° livello i quali, ritenendo di avere le attitudini necessarie, intendano essere adibiti alle mansioni superiori.

L'Impresa accoglierà le richieste compatibilmente con le proprie specifiche esigenze tecniche, organizzative e produttive e con le attitudini e le capacità del lavoratore/trice interessato.

ART. 149

L'Impresa curerà l'aggiornamento professionale di quei lavoratori/trici, fra quelli di cui all'art. 146 ai quali si intenda affidare compiti di carattere tecnico - commerciale.

A tal fine l'Impresa terrà anche conto di eventuali richieste in merito compatibilmente con le attitudini e le capacità del lavoratore/trice interessato.

PASSAGGI DI LIVELLO

ART. 150

In caso di passaggio al livello superiore il lavoratore/trice viene inserito nella classe stipendiale il cui importo risulti immediatamente superiore a quello percepito

all'atto del passaggio, garantendosi comunque un vantaggio economico pari al valore di due scatti del livello di provenienza.

Unicamente agli effetti del prossimo scatto di tabella sarà riconosciuta l'anzianità già maturata nella classe in cui si trovava inserito il lavoratore/trice precedentemente al passaggio di livello, con il limite massimo di due anni per gli appartenenti all'ultima classe.

Nota a verbale - Per il personale in servizio alla data di stipula del presente contratto cui spetti il terzo elemento di cui all'allegato 3/B, lo stesso verrà computato agli effetti di cui al primo comma.

DOVERI

ART. 151

Il personale deve tenere una condotta costantemente uniformata ai principi di diligenza, disciplina e correttezza professionale.

Esso ha il dovere di dare all'Impresa una fattiva collaborazione per la acquisizione di affari e/o per l'organizzazione e/o per la sovrintendenza a tale attività secondo i programmi indicati e le direttive impartite dagli organi responsabili, relazionando i propri preposti sull'attività giornaliera con le modalità stabilite dall'Impresa.

Deve operare esclusivamente a favore dell'Impresa o delle Imprese facenti parte dello stesso Gruppo finanziario eventualmente indicate nella lettera di nomina; pertanto gli è fatto divieto di assumere occupazioni con rapporto di lavoro subordinato alle dipendenze di terzi, salvo preventiva autorizzazione dell'Impresa, nonché di svolgere attività comunque contrarie agli interessi dell'Impresa o incompatibili con i doveri d'ufficio.

ORARIO DI LAVORO

ART. 152

L'attività del personale addetto alla Organizzazione produttiva ed alla produzione, pur non potendo, per sua natura e per il carattere di discontinuità che le è proprio, essere assoggettata a rigidi schemi di orario, dovrà svolgersi in modo tale da totalizzare normalmente un orario di lavoro non inferiore a 40 ore settimanali.

TRATTAMENTO ECONOMICO

ART. 153

Il trattamento economico è stabilito per accordo diretto tra l'Impresa e il dipendente, con l'osservanza delle norme seguenti:

- a) la retribuzione complessiva annua - esclusa la totalità degli importi corrisposti in base alle voci di cui alla successiva lettera *b*) - è quella di cui all'all. 3 ;
- b) i compensi provvigionali di cui al punto 3) dell'art. 20 saranno considerati retribuzione solo per la quota del 75%, mentre la restante quota del 25% sarà attribuita a titolo di rimborso spese e ciò pure nel caso in cui al dipendente vengano corrisposte altre somme a titolo di rimborso e/o concorso spese.

Norma transitoria - Le tabelle aventi decorrenza dal 1.1.2001 (nuove tabelle di trattamento economico omnicomprensive) risultano dal conglobamento degli importi in precedenza corrisposti a titolo di tabella di trattamento economico, indennità di contingenza ed elemento distinto della retribuzione.

Ciò ha esclusive finalità di semplificazione amministrativa e non deve, pertanto, produrre effetti, diretti o indiretti, a vantaggio di ciascuna delle Parti. In particolare, laddove istituiti, sia del C.C.N.L. (ad eccezione di quanto disposto dal punto 8 del regolamento per l'attuazione del trattamento di previdenza complementare) che dei contratti integrativi aziendali, già esistenti alla data di entrata in vigore del presente C.C.N.L., facessero riferimento, quale base di calcolo, ad uno o più dei tre elementi sopra indicati, continuerà a farsi convenzionalmente riferimento ad essi.

ART. 154

In caso di modifiche del sistema provvigionale (provvigioni, sopraprovvigioni, interessenze, partecipazioni, rappels o eventuali altri compensi variabili) l'Impresa ne informerà preventivamente le rappresentanze sindacali aziendali.

ART. 155

Al personale cui si applica la normativa di cui alla Disciplina speciale - Parte seconda, verranno rimborsate a piè di lista le spese incontrate per gli spostamenti necessari allo svolgimento della sua attività entro i limiti e con le modalità che saranno stabilite nei contratti aziendali, ai sensi dell'art. 84.

ART. 156

La retribuzione annua di cui agli allegati 3/A e 3/B verrà corrisposta in 14 mensilità di cui una per ciascuno dei mesi solari e le altre rispettivamente al giorno 15 dei mesi di giugno e dicembre (gratifica natalizia).

La due mensilità aggiuntive sono uguali alle mensilità solari.

Alla mensilità aggiuntiva da pagare il 15 dicembre (gratifica natalizia) sarà aggiunto un dodicesimo della quota retributiva - come stabilita dall'art. 153 lett. b) - dei compensi provvigionali corrisposti nel periodo 1° ottobre/30 settembre precedente.

Nel caso di assenza dal servizio senza diritto al trattamento economico, le mensilità aggiuntive competono in proporzione.

Al personale assunto nel corso dell'anno le mensilità aggiuntive spettano in proporzione al periodo di servizio prestato e la corresponsione relativa alle mensilità già scadute, o scadenti nel periodo di prova, sarà effettuata dopo trascorso il periodo di prova stesso.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, anche se in periodo di prova, le mensilità aggiuntive competono in proporzione al periodo di servizio prestato.

Nota a verbale –

La suddivisione su 14 mensilità uguali risponde unicamente ad esigenze di semplificazione amministrativa e non deve, pertanto, produrre effetti, diretti o indiretti, a vantaggio di ciascuna delle Parti. In particolare, laddove istituiti, sia del C.C.N.L. che dei Contratti integrativi aziendali, già esistenti alla data di entrata in vigore del presente C.C.N.L. facessero riferimento alle mensilità solari o a quella da pagare al 15 dicembre (gratifica natalizia), per il loro calcolo continuerà ad essere convenzionalmente applicata la suddivisione prevista dal secondo e terzo comma dell'art. 153 del C.C.N.L. 6.12.1994.

SCATTI PER ANZIANITÀ

ART. 157

Gli scatti per anzianità sono regolati dalle tabelle di trattamento economico contrattualmente in atto (allegato 3/A) ed hanno luogo alla scadenza del periodo fissato per ciascuna classe delle tabelle stesse.

Il computo dell'anzianità, ai soli fini dello scatto, è effettuato con decorrenza dal 1° del mese immediatamente successivo a quello nel quale è avvenuta l'assunzione, se la stessa è stata effettuata nel periodo compreso fra il 16 ed il termine del mese; dal 1° del mese di assunzione se la stessa è stata effettuata nel periodo tra il 1° ed il 15 del mese.

Norma transitoria - La norma di cui al secondo comma dell'art. 157 non si applica al personale assunto antecedentemente al 1° agosto 1983.

Per detto personale, ai fini dell'anzianità di scatto, restano ferme le scadenze in essere.

Nota a verbale - Gli assegni personali - anche se dichiarati assorbibili - in godimento all'atto della stipulazione del presente contratto, non saranno soggetti a compensazione in occasione dei futuri scatti di anzianità.

AUTOMATISMI

ART. 158

I lavoratori/trici di 3° e 2° livello, dopo 19 anni di permanenza nel medesimo livello, hanno diritto, ferme le mansioni in atto, al trattamento economico del livello superiore, ivi compresa l'indennità di contingenza.

A tale effetto la retribuzione di cui agli allegati 3/A, 3/B sarà pari a quella della classe del livello superiore il cui importo sia immediatamente superiore a quello della classe del livello di appartenenza, garantendosi comunque un vantaggio economico pari al valore di tre scatti di quest'ultimo livello.

Chiarimento a verbale - Le Parti chiariscono che, agli effetti di cui alle disposizioni del primo comma dell'art. 158, si considerano "medesimi livelli":

- la ex 1ª categoria e l'attuale 3° livello
- la ex 2ª categoria e l'attuale 2° livello.

Nota a verbale - Per i lavoratori/trici di 2° livello l'eventuale periodo trascorso nella ex 3ª categoria verrà, agli effetti delle disposizioni di cui all'art. 158, considerato come periodo di permanenza nel 2° livello.

PERSONALE TRASFERITO ALLA PRODUZIONE

ART. 159

Il personale amministrativo che, prima dell'entrata in vigore del presente contratto, fosse stato trasferito alla organizzazione produttiva o alla produzione il cui rapporto di lavoro non sia stato risolto al momento del trasferimento, ha il trattamento normativo stabilito per il personale amministrativo integrato dalle norme specifiche per il personale addetto alla Organizzazione produttiva ed alla produzione in quanto applicabili.

Per detto personale le competenze annue globali fisse e variabili, escluso quanto corrisposto a titolo di rimborso spese, non potranno essere inferiori a quelle che esso conseguirebbe nel livello di appartenenza per effetto degli scatti tabellari e delle variazioni contrattualmente stabilite.

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.

PRODUZIONE LIBERA

ART. 160

L'eventuale produzione raccolta dal personale dipendente non addetto alla organizzazione produttiva ed alla produzione, nonché quella eventualmente procurata dai dipendenti di cui al precedente art. 146 in rami diversi da quelli

indicati nella loro lettera di nomina deve essere a tutti gli effetti considerata produzione libera ed i relativi compensi provvigionali riconosciuti agli interessati non possono in alcun caso essere confusi con le retribuzioni agli stessi spettanti in relazione al rapporto di lavoro subordinato.

ART. 161

Al personale di produzione in servizio alla data di stipula del presente C.C.N.L. inquadrato nel 1°, 2°, 3° e 4° livello verranno riconosciuti - a titolo di provvigione aggiuntiva da erogarsi in unica soluzione - importi da determinarsi come in appresso:

- per il 2002: una quota percentuale dei "compensi provvigionali" percepiti da ciascun interessato nel 2001. La misura della percentuale - che verrà individuata in sede aziendale sulla base dell'importo medio dei "compensi provvigionali" liquidati nel 2001 al personale inquadrato nello stesso livello (ricavato dividendo l'ammontare dei "compensi provvigionali" complessivi liquidati per il numero dei percettori degli stessi) dovrà essere tale da determinare mediamente un importo:

di €314,05 per il 1° livello,

di €439,13 per il 2° livello,

di €577,20 per il 3° livello,

di €772,13 per il 4° livello;

- per il 2003: una quota percentuale dei "compensi provvigionali" percepiti da ciascun interessato nel 2002, calcolata con i criteri di cui sopra, in misura tale da determinare mediamente un importo

di €318,45 per il 1° livello,

di €445,28 per il 2° livello,

di €585,28 per il 3° livello,

di €782,94 per il 4° livello.

Gli importi spettanti per il 2002 e per il 2003 saranno erogati entro il 31 dicembre 2003.

Sarà comunque garantito un importo minimo pari al 50% degli importi sopra indicati.

Nota a verbale n. 1 - Gli anzidetti importi spetteranno pro - rata per l'anno di assunzione e saranno corrisposti nell'anno successivo; per l'anno di cessazione spetterà l'importo relativo all'anno precedente se prestato in servizio, nonché tanti dodicesimi di quello spettante per l'anno in corso quanti sono i mesi di servizio prestati in detto anno di cessazione.

Nota a verbale n. 2 - Per i lavoratori/trici di 4° livello che non svolgessero attività di produzione personale si farà riferimento alle interessenze e comunque a meccanismi tali da garantire soluzioni corrispondenti alle cifre indicate.

ART. 162

Agli Ispettori di organizzazione produttiva in servizio alla data di entrata in vigore del C.C.N.L. 29 ottobre 1987, l'Impresa potrà affidare l'incarico di produzione di cui alla seconda parte della definizione del 4° livello, con il consenso dell'interessato.

ART. 163

Ai produttori di 3° gruppo ancora in attività continuano ad applicarsi le disposizioni previste nel verbale aggiuntivo allegato (all. D) al C.C.N.L. 1° luglio 1975.

ART. 164

Per quanto concerne il personale di produzione in servizio alla data del 29 ottobre 1987 continuano ad applicarsi, anche se non più riportate nel presente testo, le seguenti disposizioni di cui al C.C.N.L. 29 ottobre 1987:

- nota a verbale in calce all'art. 21;
- art. 144 (terzo elemento);
- punti 2 e 3 dell'allegato n. 7.

DISCIPLINA SPECIALE

PARTE TERZA

DISCIPLINA SPECIALE - PARTE TERZA

SOGGETTI DESTINATARI

ART. 165

La presente Disciplina speciale – Parte Terza si applica a:

SEZIONE PRIMA:

Personale che, operando attraverso canali telefonici e/o telematici mediante l'utilizzo di centrali specializzate (call center) e con il supporto della tecnologia informatica, svolge attività di liquidazione di sinistri secondo procedure altamente standardizzate che richiedono un ridotto apporto di competenze assicurative e operi, quindi, senza le tradizionali tecniche liquidative (trattativa sull'an e/o sul quantum).

Personale che, operando nell'ambito di call center, svolge compiti ausiliari strettamente conseguenti, funzionali e connessi a quelli degli addetti del front office, necessari all'operatività delle iniziative assunte da questi e al completamento del ciclo organizzativo del particolare e specifico servizio reso dal call center (addetti al back office).

Agli addetti di cui alla Sezione Prima potranno essere affidate mansioni composte dalle diverse attività descritte in tutti gli alinea che compongono la sezione stessa. In sede aziendale sarà definita l'eventuale figura del coordinatore di team di addetti ed il relativo trattamento secondo quanto previsto dall'art. 166.

SEZIONE SECONDA

- Personale che, operando attraverso canali telefonici e/o telematici mediante l'utilizzo di centrali specializzate (call center) e con il supporto della tecnologia informatica, e seguendo procedure altamente standardizzate che richiedono un ridotto apporto di competenze assicurative, sia addetto alla vendita di prodotti assicurativi standardizzati.

In sede aziendale sarà definita l'eventuale figura del coordinatore di team di addetti ed il relativo trattamento secondo quanto previsto dall'art. 166.

Nota a verbale n. 1 - Caratteristica fondamentale delle attività dei call center, oltre evidentemente all'impiego di centrali specializzate nell'utilizzo di canali telefonici e/o telematici, è quella di essere svolte secondo procedure altamente standardizzate.

Per procedure altamente standardizzate si intendono quelle procedure in cui l'autonomia decisionale dell'operatore, cui è richiesto un ridotto apporto di competenze assicurative, è sostanzialmente esclusa dalla necessità di seguire percorsi prefissati dal sistema operativo.

Per quanto attiene ai call center di vendita tali procedure standardizzate consentono la distribuzione di prodotti assicurativi anch'essi standardizzati; l'operatore, costituisce il tramite tra il sistema e l'utente, raccogliendo dal potenziale cliente tutte le informazioni richieste dal sistema stesso, che lo guida in tutto il processo di vendita.

Anche nei call center sinistri l'operatore costituisce il tramite fra il sistema e l'utente; egli, infatti, raccoglie dal cliente/danneggiato le informazioni richieste dal sistema che indica via via le possibili alternative e soluzioni operative inerenti tutte le fasi del processo che, partendo dalla denuncia, arriva alla liquidazione del sinistro.

Alla evidenziata standardizzazione delle procedure del front office corrisponde una analoga standardizzazione delle attività degli addetti del back office che, operando nella stessa struttura senza avere compiti di contatto con il pubblico, sono impiegati in attività ausiliarie strettamente conseguenti, funzionali e connesse a quelle degli addetti del front office, necessarie all'operatività delle iniziative assunte da questi ultimi e al completamento del ciclo organizzativo del particolare e specifico servizio reso dal call center.

E' soltanto agli addetti delle tipologie di cui sopra che è destinata la disciplina specifica recata dalla nuova Parte Terza della Disciplina Speciale del C.C.N.L..

E', peraltro, possibile che nell'ambito della struttura del call center debba operare secondo modalità "tradizionali" personale con specifiche competenze tecnico - assicurative.

Ad esempio, infatti, attraverso il canale telefonico o telematico potrebbero essere offerti prodotti di maggiore complessità rendendo necessario l'intervento di personale che operi secondo tradizionali tecniche assuntive.

Oppure, nel caso dei call center sinistri, l'applicazione di procedure standardizzate potrebbe non essere sufficiente al completamento del processo di liquidazione rendendo, quindi, necessario l'intervento di personale che operi secondo le tradizionali competenze professionali e tecniche liquidative (trattativa sull'an e/o sul quantum).

E' evidente che questo personale è disciplinato dall'esistente C.C.N.L. amministrativi. Data, peraltro, l'unitarietà della struttura del call center permane la necessità di qualche coordinamento della relativa normativa contrattuale, ad esempio in tema di orario, da effettuarsi in sede aziendale.

Nota a verbale n. 2 - Gli addetti al back office dei call center di vendita (personale che, operando nell'ambito di call center, svolge compiti ausiliari strettamente conseguenti, funzionali e connessi a quelli degli addetti del front office, necessarie all'operatività delle iniziative assunte da questi ed al completamento del ciclo organizzativo del particolare e specifico servizio reso dal call center) sono equiparati agli addetti al back office della Sezione Prima.

Nota a verbale n. 3 - Le Parti si danno reciprocamente atto che la stipulazione sia di contratti di lavoro a tempo parziale, tanto orizzontale quanto verticale, sia di contratti a tempo determinato, è utile in relazione alle caratteristiche delle attività di cui alla presente Parte Terza della Disciplina Speciale.

Riguardo ai contratti a tempo parziale, considerata la specificità delle attività in oggetto, le Parti riconoscono che a tali contratti non sono automaticamente applicabili le disposizioni in materia di part time già presenti nei contratti integrativi aziendali. I lavoratori part time potranno effettuare lavoro supplementare rispetto a

quello concordato, ai sensi del D. Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61 e successive modifiche ed integrazioni.

Le Imprese si attiveranno affinché, entro tre anni dall'entrata in vigore del presente C.C.N.L., almeno il 45% del totale degli addetti inquadrati nella Parte Terza – Disciplina Speciale sia a tempo indeterminato.

Nota a verbale 4 - Nei call center costituiti nelle Imprese per il solo contatto e assistenza alla clientela mediante attività che non richiedono un apporto di competenze assicurative (raccolta e comunicazione di informazioni sulle polizze e sui sinistri, esclusa quindi la trattazione in genere delle pratiche), le Imprese stesse applicheranno la normativa di cui alla Disciplina Generale – Parte Prima e Seconda – e quella di cui agli articoli seguenti (da 167 a 178), addetti equiparati agli addetti della Sezione Prima.

Raccomandazione dell'Ania alle Imprese - Nel caso di necessità di assunzione di personale a tempo indeterminato, Disciplina Speciale Parte Prima, l'Ania raccomanda alle Imprese di tener conto prioritariamente delle candidature di personale di cui alla Parte Terza – Disciplina Speciale.

ART. 166

Il trattamento economico complessivo della figura del coordinatore di *team* di addetti non potrà essere inferiore al quarto livello retributivo di cui alla Disciplina Speciale Parte Prima, Sezione Prima.

RESPONSABILITÀ CIVILE E/O PENALE CONNESSA ALLA PRESTAZIONE

ART. 167

La responsabilità civile verso terzi per fatti commessi dai lavoratori/trici che, nell'esercizio delle proprie funzioni, rappresentano l'Impresa, è a carico dell'Impresa.

Ove si apra un procedimento penale nei confronti del lavoratore/trice per fatti che siano direttamente connessi all'esercizio delle funzioni attribuitegli, ogni spesa legale per tutti i gradi di giudizio sarà sostenuta dall'Impresa e ciò anche successivamente all'estinzione del rapporto di lavoro, sempreché si tratti di fatti accaduti nel corso del rapporto stesso. La scelta del difensore sarà concordata con l'Impresa. In caso di privazione della libertà personale, il lavoratore/trice avrà diritto ad una indennità sostitutiva della retribuzione in atto.

Il rinvio a giudizio del lavoratore/trice per fatti connessi all'esercizio delle funzioni attribuitegli non costituisce di per sé giustificato motivo di licenziamento.

Le garanzie e le tutele di cui ai comma precedenti sono escluse nei casi di dolo o colpa grave del lavoratore/trice accertati con sentenza passata in giudicato.

DOVERI

ART. 168

Il personale ha il dovere di uniformare la propria condotta ai principi di diligenza e di fedeltà di cui agli articoli 2104 e 2105 del codice civile.

Gli è fatto divieto di svolgere attività comunque contrarie agli interessi dell'Impresa o incompatibili con i doveri di ufficio e, a meno che si tratti di lavoratore part time, di assumere occupazioni con rapporto di lavoro subordinato alle dipendenze di terzi, salvo preventiva autorizzazione dell'Impresa.

Il lavoratore part time che intenda assumere occupazione con rapporto di lavoro subordinato alle dipendenze di terzi dovrà comunque darne comunicazione all'Impresa.

ORARIO DI LAVORO

ART. 169

La durata settimanale del lavoro è pari a 37 ore; la sua distribuzione terrà conto dell'esigenza di garantire con prestazioni ordinarie il funzionamento dei servizi nel maggior numero di ore nell'arco della giornata e di giorni nell'arco della settimana, e di adattare il livello di copertura al flusso, anche mutevole, dell'attività.

In tale ottica:

l'Impresa potrà distribuire l'orario di lavoro dalle ore 7 alle ore 21 dal lunedì al venerdì, e dalle ore 7 alle ore 14 al sabato;

mediante accordo in sede aziendale potrà essere prevista l'estensione dell'orario alla fascia dalle ore 21 alle ore 7 dal lunedì al venerdì, alla fascia dalle ore 14 alle ore 24 al sabato, alle domeniche e alle restanti giornate festive;

per ottenere il livello di copertura dei servizi più adeguato alle scelte aziendali, potranno essere utilizzati anche sistemi di turni a rotazione, che per quanto riguarda la fascia dalle ore 20 alle ore 8, le domeniche e le restanti giornate festive saranno concordati a livello aziendale;

variazioni e turni dovranno essere comunicati con un preavviso di almeno 30 giorni;

In ogni caso, le prestazioni di lavoro rese:

fra le ore 8 e le ore 20 saranno retribuite senza alcuna maggiorazione;

fra le ore 7 e le ore 8 e fra le ore 20 e le ore 21 saranno retribuite con una maggiorazione del 9%;

nelle restanti fasce orarie, nelle giornate di domenica e nelle altre giornate festive saranno retribuite con la maggiorazione concordata a livello aziendale.

ART. 170

Al personale di cui alla presente Parte Terza viene corrisposto un "buono pasto" giornaliero di euro 2,80 a partire dal 1 ottobre 2003, per ogni giornata effettiva di lavoro con prestazioni, anche su turno, con intervallo.

I buoni pasto non sono cumulabili, né cedibili, né commerciabili o convertibili in denaro, né sono erogati in caso di assenza per qualsiasi motivo (ferie, aspettative, trasferte o missioni, astensione per maternità, malattia, infortunio, festività, ecc.).

ART. 171

Al personale che svolga turni di lavoro pari ad almeno tre ore consecutive giornaliere su attrezzatura munita di videoterminale sarà concesso un intervallo di quindici minuti dopo centoventi minuti di applicazione continuativa al videoterminale.

LAVORO STRAORDINARIO

ART. 172

Per la disciplina del lavoro straordinario del personale di cui alla presente Parte Terza si fa riferimento a quanto previsto dagli artt. 109, 110 primo comma, 113, 114.

Gli art. 110, ultimo comma, 111 e 112 trovano applicazione soltanto nel caso in cui il lavoro notturno o compiuto di domenica o in altri giorni festivi sia da considerarsi straordinario e non rientri in turni di lavoro ordinario.

COMPUTO DELLA PAGA ORARIA

ART. 173

Ai fini degli artt. 169 e 172 la paga oraria viene calcolata:

per il personale di cui alla Sezione Prima, dividendo per 160 un dodicesimo della retribuzione annua contrattuale;

per il personale di cui alla Sezione Seconda, dividendo per 160 un dodicesimo della retribuzione annua prevista dalle tabelle di trattamento economico.

TRATTAMENTO ECONOMICO

ART. 174

Al personale spetta il trattamento economico di cui all'allegato 4/A se trattasi di personale di cui alle Sezioni Prima, e all'allegato 4/B se trattasi di personale di cui alla Sezione Seconda.

Al personale regolato dalla Sezione Seconda spettano, altresì, compensi provvigionali i cui criteri di distribuzione sono concordati in sede aziendale. L'Impresa, inoltre, potrà stabilire di corrispondere ulteriori elementi economici sotto forma di sovrapprovvigioni.

Il trattamento economico in vigore è al lordo delle tasse, imposte, trattenute e contributi di legge e contrattuali.

Spettano, inoltre, gli assegni familiari di legge nei casi dalla stessa previsti.

ART. 175

Il trattamento economico di cui agli allegati 4/A e 4/B è corrisposto in 14 mensilità, di cui una per ciascuno dei mesi solari e le altre rispettivamente al giorno 15 dei mesi di giugno e di dicembre (gratifica natalizia).

Le due mensilità aggiuntive sono uguali alle mensilità solari.

Alla mensilità aggiuntiva da pagare il 15 dicembre (gratifica natalizia) sarà aggiunto, per il personale di cui alla Sezione Seconda, un dodicesimo dei compensi provvigionali corrisposti nel periodo 1° ottobre/30 settembre precedente.

Nel caso di assenza dal lavoro senza diritto al trattamento economico o con trattamento ridotto per cause diverse da quelle previste ai precedenti art. 26 punto c) ed art. 29, le mensilità aggiuntive competono in proporzione.

Al personale assunto nel corso dell'anno, le mensilità aggiuntive spettano in proporzione al periodo di servizio prestato e la corresponsione relativa alle mensilità già scadute o scadenti nel periodo di prova sarà effettuata dopo trascorso il periodo di prova stesso.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, anche se in periodo di prova, le mensilità aggiuntive competono in proporzione al periodo di servizio prestato.

Nota a verbale – La suddivisione su 14 mensilità uguali risponde unicamente ad esigenze di semplificazione amministrativa e non deve, pertanto, produrre effetti, diretti o indiretti, a vantaggio di ciascuna delle Parti. In particolare, laddove istituiti, sia del C.C.N.L. che dei Contratti integrativi aziendali, già esistenti alla data di entrata in vigore del presente C.C.N.L. facessero riferimento alle mensilità solari o a quella da pagare al 15 dicembre (gratifica natalizia), per il loro calcolo continuerà ad essere convenzionalmente applicato un criterio di suddivisione analogo a quello previsto dal secondo e terzo comma dell'art. 109 del C.C.N.L. 6.12.1994.

SCATTI PER ANZIANITÀ

ART. 176

Gli scatti per anzianità sono regolati dalle tabelle contrattualmente in atto ed hanno luogo alla scadenza del periodo fissato per ciascuna classe delle tabelle stesse.

Il computo dell'anzianità, ai soli fini dello scatto, è effettuato con decorrenza dal 1° del mese immediatamente successivo a quello nel quale è avvenuta l'assunzione, se la stessa è stata effettuata nel periodo compreso fra il 16 ed il termine del mese; dal 1° del mese di assunzione se la stessa è stata effettuata nel periodo tra il 1° ed il 15 del mese.

ART.177

Nell'ipotesi di assenze del personale di cui alla presente Parte Terza per le quali vengono riconosciuti permessi retribuiti verrà computata anche la media provvisoria come calcolata nelle ipotesi di assenza per ferie o malattia.

NORMA TRANSITORIA

Art. 178

Premesso che le norme transitorie si applicano unicamente ai lavoratori sotto indicati già in servizio alla data di stipula del C.C.N.L. 18.12.1999, e che il personale assunto successivamente al predetto C.C.N.L. è disciplinato dalla Disciplina Speciale Parte Terza, si dispone quanto segue.

I lavoratori addetti ad attività di cui alla Parte Terza della Disciplina Speciale, già alle dipendenze delle Imprese di assicurazione alla data di stipula del C.C.N.L. 18.12.1999 ed inquadrati fra il personale amministrativo, continueranno ad essere disciplinati, quale conservazione di condizioni di miglior favore, dalla normativa prevista dal C.C.N.L. per il personale amministrativo, salvo essere regolati dalla normativa della Parte Terza della Disciplina Speciale per quanto riguarda l'individuazione delle mansioni da svolgere (art. 165) e dell'orario di lavoro (artt. da 169 a 172).

- I lavoratori addetti ad attività di cui alla Sezione Seconda della Parte Terza della Disciplina Speciale, già alle dipendenze delle Imprese di assicurazione alla data di stipula del C.C.N.L. 18.12.1999 ed inquadrati fra il personale di produzione, saranno inquadrati fra il personale di cui alla stessa Sezione Seconda della Parte Terza.

Dichiarazione delle Parti - Le Parti si danno atto che il personale già alle dipendenze di Imprese di assicurazione alla data di stipula del C.C.N.L. 18.12.1999 che operi nei call center svolgendo attività diverse da quelle di cui alla Parte Terza della Disciplina Speciale, le quali richiedano competenze assicurative, continuerà ad essere disciplinato dalla Parte Prima della Disciplina Speciale del C.C.N.L..

Data, peraltro, l'unitarietà della struttura del call center, per il personale sopra indicato permane la necessità di un ulteriore coordinamento della relativa normativa contrattuale, ad esempio, in tema di orario di lavoro, da effettuarsi in sede aziendale.

DISPOSIZIONI FINALI DI CARATTERE GENERALE

TENTATIVO OBBLIGATORIO DI CONCILIAZIONE

Art. 179

In caso di controversie individuali di lavoro le Parti, anziché adire la commissione di conciliazione prevista dagli artt. 410 e seguenti c. p. c. come modificati dal D. Lgs. 31 marzo 1998 n. 80 e dal D. Lgs. 29 ottobre 1998, n. 387, possono scegliere, ai sensi di quanto previsto dai predetti articoli, di esperire il tentativo obbligatorio di conciliazione anche in sede sindacale con l'assistenza delle rispettive Organizzazioni Sindacali secondo le modalità e le procedure sotto indicate.

Viene costituita, a tale scopo, una Commissione Paritetica di Conciliazione.

La predetta Commissione è composta:

- a) per i datori di lavoro, da un rappresentante dell'ANIA;
- b) per i lavoratori, da un rappresentante delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto, cui il lavoratore sia iscritto o abbia conferito mandato.

La Segreteria della Commissione ha sede presso l'ANIA e le riunioni della Commissione avranno luogo presso gli uffici dell'Associazione, o di Milano o di Roma, ovvero presso gli uffici dell'azienda interessata alla controversia siti nel capoluogo della provincia ove presta la sua attività il lavoratore interessato, se in questa operano più di 200 dipendenti da Imprese assicuratrici, o, in caso contrario, nel capoluogo di regione. Qualora in tali località non esistessero uffici aziendali, le parti si accorderanno su un diverso luogo dove effettuare la riunione della Commissione.

La parte interessata ad esperire il tentativo di conciliazione secondo la presente procedura, deve farne richiesta alla Commissione Paritetica di Conciliazione, anche tramite l'Organizzazione Sindacale alla quale è iscritta e/o abbia conferito mandato, o, se trattasi di Imprese, anche tramite l'ANIA.

Copia della richiesta del tentativo di conciliazione, è inviata alla parte convenuta mediante raccomandata R. R.

La richiesta deve precisare:

- a) le generalità del ricorrente e l'Impresa di cui è dipendente o legale rappresentante;
- b) la delega per la nomina del proprio rappresentante nel collegio di conciliazione ad un'organizzazione sindacale, qualora la parte ricorrente sia il lavoratore; la delega all'ANIA qualora la parte ricorrente sia l'Impresa;
- c) il luogo dove devono venire effettuate le comunicazioni inerenti la procedura;
- d) l'oggetto della vertenza.

La Commissione Paritetica di Conciliazione, una volta ricevuta la comunicazione, comunicherà a tutte le parti, tempestivamente, data e luogo della comparizione ai fini del tentativo di conciliazione.

Il tentativo di conciliazione deve essere esperito entro quaranta giorni dalla data di presentazione della richiesta alla Commissione Paritetica di Conciliazione. Trascorso inutilmente tale termine, il tentativo di conciliazione si considera comunque espletato ai fini dell'art. 412-bis del c. p. c..

Ove il tentativo di conciliazione abbia esito positivo, anche limitatamente ad una parte della pretesa avanzata dalla parte interessata, si formerà un verbale che dovrà essere sottoscritto dalle parti nonché dalla Commissione Paritetica di Conciliazione, avente valore di conciliazione della lite in sede sindacale ai sensi dell'art. 2113 c. c. e degli artt. 410 e 411 c. p. c. come modificati dal D. Lgs. 31 marzo 1998, n. 80 e dal D. Lgs. 29 ottobre 1998, n. 387.

Il processo verbale di conciliazione verrà depositato, a cura della Segreteria della Commissione Paritetica di Conciliazione, presso la Direzione Provinciale del Lavoro, ai fini del suo successivo inoltro presso il Tribunale competente per territorio.

Se la conciliazione non riesce, si applicano le disposizioni dell'art. 412 c. p. c., come modificato dal D. Lgs. 31 marzo 1998, n. 80.

ALLEGATI

ART. 180

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

Allegato 1 - Imprese che hanno invocato l'art. 2 dello Statuto ANIA

Allegato 2 - Trattamento economico del personale amministrativo

2/A - Tabelle stipendiali per il personale già in forza alla data del 18.12.1999

2/B - Tabelle stipendiali per il personale assunto a partire dal 18.12.1999

2/C - Indennità di carica Funzionari per il personale già in forza alla data del 18.12.1999

2/D - Indennità di carica Funzionari per il personale assunto a partire dal 18.12.1999

2/E - Indennità per il personale di cui al profilo *j*) della posizione organizzativa 1 dell'Area professionale B

2/F - Indennità annua di funzione di cui all'art. 96

2/G - Indennità di contingenza

2/H - Elemento distinto della retribuzione

- Allegato 3* - Trattamento economico del personale addetto all'Organizzazione produttiva ed alla produzione
- 3/A - Tabelle di trattamento economico del personale addetto all'Organizzazione produttiva ed alla produzione
 - 3/B - Terzo elemento
 - 3/C - Assegno ad personam di cui ai punti 2 e 3 dell'allegato 7 al C.C.N.L. 29 ottobre 1987
 - 3/D - Indennità di contingenza
 - 3/E - Elemento distinto della retribuzione
- Allegato 4* - Trattamento economico del personale di cui alla Parte Terza della disciplina speciale
- 4/A - Tabelle stipendiali complessive per il personale di cui alla Sezione Prima
 - 4/B - Tabelle stipendiali fisse complessive per il personale di cui alla Sezione Seconda
- Allegato 5* - Accordo assistenza sanitaria dei Funzionari delle Imprese assicuratrici
- Allegato 6* - Lettere dell'ANIA alle Organizzazioni Sindacali
- Allegato 7* - Accordo relativo alle festività abolite
- Allegato 8* - Protocollo sulle relazioni sindacali
- Allegato 9* - Commissione nazionale paritetica per l'inquadramento
- Allegato 10* - Protocollo per l'istituzione di un Fondo per il sostegno del reddito e dell'occupazione del personale delle Imprese assicuratrici
- Allegato 11* - Accordo sull'Ente Bilaterale nazionale per la Formazione Assicurativa (ENBIFA)
- Allegato 12* - Testo Unico in tema di tutele sindacali
- Allegato 13* - Regolamento per l'attuazione del trattamento di previdenza previsto dall'art. 86
- Allegato 14* - Accordo in materia di tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro
- Allegato 15* - Commissione paritetica in tema di occupazione
- Allegato 16* - Sistema sanzionatorio
- Allegato 17* - Accordo per il personale già dipendente da Imprese poste in liquidazione coatta
- Allegato 18* - Accordo per la regolamentazione del contratto di fornitura di lavoro temporaneo e del contratto a termine
- Allegato 19* - Accordo per la regolamentazione dell'apprendistato
- Allegato 20* - Dichiarazione delle Parti sul contratto di formazione e lavoro.

INSCINDIBILITÀ' DELLE DISPOSIZIONI CONTRATTUALI

ART. 181

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

I rapporti tra le Imprese ed i lavoratori/trici dipendenti sono regolati, per quanto riguarda 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.

DECORRENZA, DURATA ED EFFICACIA

ART. 182

Salvo decorrenze e scadenze indicate specificamente, il presente contratto collettivo nazionale ha decorrenza dal 18 luglio 2003 e si applica al personale in effettivo servizio alla suddetta data, nonché a quello assunto successivamente.

Esso scadrà il 31 dicembre 2005. La parte normativa si intenderà tacitamente rinnovata per un periodo di quattro anni e così successivamente di quattro anni in quattro anni qualora non venga disdettata per iscritto da una delle Parti almeno sei mesi prima della scadenza. La parte economica si intenderà tacitamente rinnovata per un periodo di due anni e così successivamente di due anni in due anni qualora non venga disdettata per iscritto da una delle Parti almeno sei mesi prima della scadenza.

INDENNITA' DI VACANZA CONTRATTUALE

ART. 183

Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza del C.C.N.L. - o dalla data di presentazione della piattaforma, ove successiva- ai lavoratori/trici dipendenti ai quali si applica il contratto medesimo non ancora rinnovato sarà corrisposto, a partire dal mese successivo, un elemento provvisorio della retribuzione.

L'importo di tale elemento sarà pari al 30% del tasso di inflazione programmato, applicato ai minimi retributivi contrattuali vigenti.

Agli effetti di quanto stabilito al precedente comma, per minimi retributivi contrattuali si intendono:

a) per il personale amministrativo:

- i minimi tabellari di cui all'all. 2/A (2/B per il personale di nuova assunzione) del presente C.C.N.L.;

- per i Funzionari, anche i minimi dell'indennità di carica di cui all'allegato 2/C (2/D per il personale di nuova assunzione) del presente C.C.N.L.;
- b) per il personale addetto all'organizzazione produttiva e alla produzione:
- i minimi tabellari di cui all'all. 3/A del presente C.C.N.L.;
 - per gli aventi diritto, anche i valori del terzo elemento all'all. 3/B del presente C.C.N.L.;
 - sempre per gli aventi diritto, anche l'assegno ad personam contrattuale di cui all'all. 3/C del presente C.C.N.L..
- c) per il personale di cui alla parte terza della disciplina speciale:
- Sezione Prima: i minimi tabellari di cui all'allegato 4/A;
 - Sezione Seconda: i minimi tabellari di cui all'allegato 4/B.

Dopo sei mesi di vacanza contrattuale, detto importo sarà pari al 50% dell'inflazione programmata. Dalla decorrenza dell'accordo di rinnovo del contratto l'indennità di vacanza contrattuale cessa di essere erogata.

NORME TRANSITORIE

ART. 184

A far data dal 1° gennaio 2000 l'indennità di mensa di cui all'art. 95 e all'allegato 2/C al C.C.N.L. 6 dicembre 1994 è abolita.

Per il personale in servizio alla suddetta data che percepisca, ai sensi dell'art. 95 del C.C.N.L. 6.12.1994, l'indennità in parola, quest'ultima verrà trasformata, con decorrenza 1° gennaio 2000, in un assegno annuo ad personam, non assorbibile e non rivalutabile, dell'importo di €671,39; qualora l'indennità di mensa sia percepita in misura ridotta, l'assegno verrà corrisposto in proporzione all'indennità percepita.

Per il personale in servizio al 1° gennaio 2000 la corresponsione e l'entità dell'assegno citato seguiranno gli stessi criteri che disciplinavano l'indennità di mensa. Pertanto a tale personale, anche qualora alla data del 1° gennaio 2000 non abbia diritto a percepire l'assegno sostitutivo, quest'ultimo sarà riconosciuto successivamente nel caso in cui si verificassero mutamenti nella prestazione lavorativa che avrebbero determinato la corresponsione dell'indennità di mensa; qualora, invece, si verificassero mutamenti che avrebbero comportato la revoca o la variazione dell'indennità di mensa, sarà revocato o variato l'assegno sostitutivo.

Nota a verbale –

Qualora alla data di entrata in vigore del C.C.N.L. 18.12.1999, vi siano accordi aziendali che:

- a) relativamente al passaggio di personale dal regime orario di cui alla lettera b) dell'art. 95 del C.C.N.L. 6.12.1994 a quello di cui alla lettera a) del medesimo articolo, prevedano la corresponsione dell'indennità di mensa, quest'ultima sarà sostituita dall'assegno di cui al precedente secondo comma;

b) prevedano l'erogazione anche variabile di somme collegate all'istituto in oggetto, in sede aziendale verranno assunte le opportune determinazioni senza costi aggiuntivi a quelli derivanti dall'applicazione del precedente secondo comma.

Art. 185

Al personale in servizio a tempo indeterminato alla data di stipula del presente C.C.N.L. di cui alla Disciplina Speciale Parte Prima e Seconda verrà attribuita a partire dal data 1° ottobre 2003, una anzianità convenzionale valida ai soli fini dello scatto tabellare e, per i funzionari, anche dell'indennità di carica, nelle seguenti misure:

- 6 mesi per il personale collocato in classe biennale
- 9 mesi per il personale collocato in classe triennale
- 12 mesi per il personale collocato in classe quadriennale

Al personale che, in pari data, sia collocato da almeno 27 mesi nell'ultima classe di tabella e/o di indennità di carica sarà corrisposto con decorrenza 1° ottobre 2003 un assegno personale non assorbibile di importo pari a 9/36 del valore di scatto tra la penultima e l'ultima classe dalla tabella e/o dell'indennità di carica alla medesima data.

Per il personale collocato nell'ultima classe di tabella e/o di indennità di carica da meno di 27 mesi al 1° ottobre 2003, l'assegno personale non assorbibile calcolato come al comma precedente sarà corrisposto a decorrere dal raggiungimento dei 27 mesi di permanenza nell'ultima classe.

Per il personale collocato alla data di stipula del presente C.C.N.L. nella penultima classe di tabella e/o di indennità di carica sarà attribuito all'atto dello scatto nell'ultima classe un assegno personale non assorbibile pari alla metà di 9/36 del valore di scatto tra la penultima e l'ultima classe dalla tabella e/o dell'indennità di carica alla data di stipula suddetta.

In concomitanza con gli adeguamenti retributivi per il secondo biennio contrattuale sarà attribuito, con decorrenza 1/1/2004, un ulteriore 0,2% di incremento, calcolato sulla retribuzione in vigore al 31/12/2001, relativamente alla retribuzione tabellare e all'indennità di carica per i funzionari. Detto incremento troverà applicazione per il personale di cui alla disciplina speciale – parte prima e parte seconda.

Al personale di cui alla disciplina speciale parte terza – sezione seconda - in concomitanza con gli adeguamenti retributivi per il secondo biennio contrattuale sarà attribuito, con decorrenza 1/1/2004, un ulteriore 2,0% di incremento, calcolato sulla retribuzione in vigore al 31/12/2001, relativamente alla retribuzione tabellare.

Al personale di cui alla disciplina speciale parte terza – sezione prima – con decorrenza 1/1/2004 sarà attribuita la retribuzione del 1° livello di cui alla disciplina speciale parte prima. Detto inserimento avverrà conservando la classe tabellare e l'anzianità di scatto maturata. In caso di passaggio da classe triennale a quadriennale saranno considerati 4/3 dell'anzianità di scatto maturata.

Gli arretrati spettanti per effetto dell'applicazione dei nuovi importi di trattamento economico tabellare devono essere ridotti tenuto conto di quanto già erogato a titolo di indennità di vacanza contrattuale. Tali arretrati saranno corrisposti possibilmente entro il 30 settembre 2003.

I suddetti arretrati spettano soltanto al personale in servizio alla data di stipula del presente accordo.

Gli arretrati vanno tenuti in conto agli effetti della determinazione della quota di accantonamento del T.F.R. relativa all'anno 2003. Tali arretrati vanno altresì tenuti in conto agli effetti della determinazione del contributo (a carico delle Imprese e a carico dei lavoratori) per il trattamento previdenziale di cui all'art. 86 per l'anno 2003, nonché per le prestazioni economiche di maternità.

Le somme da corrispondersi a titolo di arretrati non saranno considerate utili ad alcun altro effetto contrattuale e di legge (lavoro straordinario etc.).

PREMESSA AGLI ALLEGATI DEL C.C.N.L.

Premesso che il C.C.N.L. disciplina organicamente gli elementi del rapporto di lavoro, costituendo fonte di regolamentazione degli aspetti normativi ed economici del personale del settore le Parti si incontreranno entro 60 giorni dall'approvazione della Legge delega di riforma del mercato del lavoro per verificare l'impatto e la compatibilità con gli istituti contenuti negli allegati del C.C.N.L. (all.ti 12-13, C.C.N.L. 18.12.1999), anche relativamente al part time.

Le Parti si incontreranno a partire dal 1 ottobre 2003 per verificare la compatibilità delle disposizioni di cui al D. Lgs. 368/2001 con l'allegato 18 del C.C.N.L., relativamente alle materie che ha specificatamente demandato alla contrattazione collettiva.

**IMPRESE CHE HANNO INVOCATO
L'ART. 2 DELLO STATUTO ANIA**

Le Imprese che hanno invocato l'art. 2 dello Statuto ANIA sono:

- Europ Assistance Italia S.p.A.
- Prumerica Life S.p.A.
- Alleanza Assicurazioni S.p.A., con le specificazioni di cui in appresso.

Per l'Alleanza Assicurazioni, l'invocazione dell'art. 2 dello Statuto ANIA riguarda tutto il personale addetto all'organizzazione produttiva ed alla produzione che è regolato da un apposito contratto collettivo aziendale ed il personale amministrativo che lavora presso le sue unità produttive esterne gestite in economia, denominate "Agenzie Generali", regolato anch'esso da un apposito contratto collettivo aziendale. Le disposizioni di cui al presente contratto collettivo riguardano, invece, il personale amministrativo della Direzione Generale, del Centro di Chieti e delle Agenzie Generali gestite in economia di Bologna, Firenze, Genova, Milano, Napoli, Palermo, Roma, Torino e Venezia, ivi compresi gli agenti generali titolari delle corrispondenti "Agenzie Generali Sede" nonché il personale delle Agenzie Generali subordinate aventi come giurisdizione territoriale solo una parte delle suddette città; mentre sono esclusi gli agenti generali preposti alle Agenzie Generali precitate i quali sono disciplinati dal contratto collettivo aziendale. Per quanto riguarda l'orario di lavoro delle agenzie delle nove grandi piazze sopra citate, vale la disciplina di cui allo specifico accordo aziendale.

**TRATTAMENTO ECONOMICO
DEL PERSONALE AMMINISTRATIVO**

**TABELLE STIPENDIALI PER IL PERSONALE AMMINISTRATIVO
GIÀ IN FORZA AL 18 DICEMBRE 1999**

Tabella stipendiale omnicomprensiva

(comprensiva di: ex tabella stipendiale, ex indennità di contingenza, ex EDR)

Decorrenza dal 1° gennaio 2002

FUNZIONARIO - 7° LIVELLO RETRIBUTIVO

| Classe | Anni di permanenza | Importo annuo | 1 / 14° |
|--------|--------------------|---------------|----------|
| 1 | 1 - 2 | 27.030,16 | 1.930,73 |
| 2 | 3 - 4 | 27.888,40 | 1.992,03 |
| 3 | 5 - 6 | 28.746,64 | 2.053,33 |
| 4 | 7 - 8 | 29.604,88 | 2.114,63 |
| 5 | 9 - 10 | 30.463,12 | 2.175,94 |
| 6 | 11 - 12 | 31.321,36 | 2.237,24 |
| 7 | 13 - 14 - 15 | 32.279,40 | 2.305,67 |
| 8 | oltre | 33.237,44 | 2.374,10 |

6° LIVELLO RETRIBUTIVO

| Classe | Anni di permanenza | Importo annuo | 1 / 14° |
|--------|--------------------|---------------|----------|
| 1 | 1 - 2 | 22.836,15 | 1.631,15 |
| 2 | 3 - 4 | 23.518,08 | 1.679,86 |
| 3 | 5 - 6 | 24.200,02 | 1.728,57 |
| 4 | 7 - 8 | 24.881,95 | 1.777,28 |
| 5 | 9 - 10 | 25.563,89 | 1.825,99 |
| 6 | 11 - 12 | 26.245,83 | 1.874,70 |
| 7 | 13 - 14 - 15 | 27.094,08 | 1.935,29 |
| 8 | 16 - 17 - 18 | 27.942,35 | 1.995,88 |
| 9 | 19 - 20 - 21 | 28.790,61 | 2.056,47 |
| 10 | 22 - 23 - 24 | 29.638,87 | 2.117,06 |
| 11 | 25 - 26 - 27 | 30.487,13 | 2.177,65 |
| 12 | 28 - 29 - 30 | 31.335,39 | 2.238,24 |
| 13 | oltre | 32.183,65 | 2.298,83 |

5° LIVELLO RETRIBUTIVO

| Classe | Anni di permanenza | Importo annuo | 1 / 14° |
|--------|--------------------|---------------|----------|
| 1 | 1 - 2 | 21.399,48 | 1.528,53 |
| 2 | 3 - 4 | 22.014,89 | 1.572,49 |
| 3 | 5 - 6 | 22.630,29 | 1.616,45 |
| 4 | 7 - 8 | 23.245,69 | 1.660,41 |
| 5 | 9 - 10 | 23.861,10 | 1.704,36 |
| 6 | 11 - 12 | 24.476,51 | 1.748,32 |
| 7 | 13 - 14 - 15 | 25.234,95 | 1.802,50 |
| 8 | 16 - 17 - 18 | 25.993,40 | 1.856,67 |
| 9 | 19 - 20 - 21 | 26.751,85 | 1.910,85 |
| 10 | 22 - 23 - 24 | 27.510,29 | 1.965,02 |
| 11 | 25 - 26 - 27 | 28.268,73 | 2.019,20 |
| 12 | 28 - 29 - 30 | 29.027,18 | 2.073,37 |
| 13 | oltre | 29.785,63 | 2.127,55 |

4° LIVELLO RETRIBUTIVO

| Classe | Anni di permanenza | Importo annuo | 1 / 14° |
|--------|--------------------|---------------|----------|
| 1 | 1 - 2 | 20.189,69 | 1.442,12 |
| 2 | 3 - 4 | 20.738,57 | 1.481,33 |
| 3 | 5 - 6 | 21.287,45 | 1.520,53 |
| 4 | 7 - 8 | 21.836,31 | 1.559,74 |
| 5 | 9 - 10 | 22.385,19 | 1.598,94 |
| 6 | 11 - 12 | 22.934,06 | 1.638,15 |
| 7 | 13 - 14 - 15 | 23.622,65 | 1.687,33 |
| 8 | 16 - 17 - 18 | 24.311,24 | 1.736,52 |
| 9 | 19 - 20 - 21 | 24.999,83 | 1.785,70 |
| 10 | 22 - 23 - 24 | 25.688,41 | 1.834,89 |
| 11 | 25 - 26 - 27 | 26.377,01 | 1.884,07 |
| 12 | 28 - 29 - 30 | 27.065,60 | 1.933,26 |
| 13 | oltre | 27.754,19 | 1.982,44 |

3° LIVELLO RETRIBUTIVO

| Classe | Anni di permanenza | Importo annuo | 1 / 14° |
|--------|--------------------|---------------|----------|
| 1 | 1 - 2 | 18.505,61 | 1.321,83 |
| 2 | 3 - 4 | 19.017,89 | 1.358,42 |
| 3 | 5 - 6 | 19.530,18 | 1.395,01 |
| 4 | 7 - 8 | 20.042,46 | 1.431,60 |
| 5 | 9 - 10 | 20.554,74 | 1.468,20 |
| 6 | 11 - 12 | 21.067,03 | 1.504,79 |
| 7 | 13 - 14 - 15 | 21.689,08 | 1.549,22 |
| 8 | 16 - 17 - 18 | 22.311,14 | 1.593,65 |
| 9 | 19 - 20 - 21 | 22.933,20 | 1.638,09 |
| 10 | 22 - 23 - 24 | 23.555,26 | 1.682,52 |
| 11 | 25 - 26 - 27 | 24.177,32 | 1.726,95 |
| 12 | 28 - 29 - 30 | 24.799,38 | 1.771,38 |
| 13 | oltre | 25.421,43 | 1.815,82 |

2° LIVELLO RETRIBUTIVO

| Classe | Anni di permanenza | Importo annuo | 1 / 14° |
|--------|--------------------|---------------|----------|
| 1 | 1 - 2 | 16.906,05 | 1.207,58 |
| 2 | 3 - 4 | 17.331,84 | 1.237,99 |
| 3 | 5 - 6 | 17.757,64 | 1.268,40 |
| 4 | 7 - 8 | 18.183,43 | 1.298,82 |
| 5 | 9 - 10 | 18.609,23 | 1.329,23 |
| 6 | 11 - 12 | 19.035,02 | 1.359,64 |
| 7 | 13 - 14 - 15 | 19.543,98 | 1.396,00 |
| 8 | 16 - 17 - 18 | 20.052,93 | 1.432,35 |
| 9 | 19 - 20 - 21 | 20.561,90 | 1.468,71 |
| 10 | 22 - 23 - 24 | 21.070,85 | 1.505,06 |
| 11 | 25 - 26 - 27 | 21.579,81 | 1.541,42 |
| 12 | 28 - 29 - 30 | 22.088,76 | 1.577,77 |
| 13 | oltre | 22.597,72 | 1.614,12 |

1° LIVELLO RETRIBUTIVO

| Classe | Anni di permanenza | Importo annuo | 1 / 14° |
|--------|--------------------|---------------|----------|
| 1 | 1 - 2 | 16.035,84 | 1.145,42 |
| 2 | 3 - 4 | 16.445,00 | 1.174,64 |
| 3 | 5 - 6 | 16.854,16 | 1.203,87 |
| 4 | 7 - 8 | 17.263,32 | 1.233,09 |
| 5 | 9 - 10 | 17.672,49 | 1.262,32 |
| 6 | 11 - 12 | 18.081,64 | 1.291,55 |
| 7 | 13 - 14 - 15 | 18.494,13 | 1.321,01 |
| 8 | 16 - 17 - 18 | 18.906,62 | 1.350,47 |
| 9 | 19 - 20 - 21 | 19.319,11 | 1.379,94 |
| 10 | 22 - 23 - 24 | 19.731,59 | 1.409,40 |
| 11 | 25 - 26 - 27 | 20.144,08 | 1.438,86 |
| 12 | 28 - 29 - 30 | 20.556,57 | 1.468,33 |
| 13 | oltre | 20.969,06 | 1.497,79 |

Decorrenza dal 1° gennaio 2003

FUNZIONARIO - 7° LIVELLO RETRIBUTIVO

| Classe | Anni di permanenza | Importo annuo | 1 / 14° |
|--------|--------------------|---------------|----------|
| 1 | 1 - 2 | 27.408,58 | 1.957,76 |
| 2 | 3 - 4 | 28.278,84 | 2.019,92 |
| 3 | 5 - 6 | 29.149,09 | 2.082,08 |
| 4 | 7 - 8 | 30.019,35 | 2.144,24 |
| 5 | 9 - 10 | 30.889,60 | 2.206,40 |
| 6 | 11 - 12 | 31.759,86 | 2.268,56 |
| 7 | 13 - 14 - 15 | 32.731,31 | 2.337,95 |
| 8 | oltre | 33.702,76 | 2.407,34 |

6° LIVELLO RETRIBUTIVO

| Classe | Anni di permanenza | Importo annuo | 1 / 14° |
|--------|--------------------|---------------|----------|
| 1 | 1 - 2 | 23.155,86 | 1.653,99 |
| 2 | 3 - 4 | 23.847,33 | 1.703,38 |
| 3 | 5 - 6 | 24.538,82 | 1.752,77 |
| 4 | 7 - 8 | 25.230,30 | 1.802,16 |
| 5 | 9 - 10 | 25.921,78 | 1.851,56 |
| 6 | 11 - 12 | 26.613,27 | 1.900,95 |
| 7 | 13 - 14 - 15 | 27.473,40 | 1.962,39 |
| 8 | 16 - 17 - 18 | 28.333,54 | 2.023,82 |
| 9 | 19 - 20 - 21 | 29.193,68 | 2.085,26 |
| 10 | 22 - 23 - 24 | 30.053,81 | 2.146,70 |
| 11 | 25 - 26 - 27 | 30.913,95 | 2.208,14 |
| 12 | 28 - 29 - 30 | 31.774,09 | 2.269,58 |
| 13 | oltre | 32.634,22 | 2.331,02 |

5° LIVELLO RETRIBUTIVO

| Classe | Anni di permanenza | Importo Annuo | 1 / 14 |
|--------|--------------------|---------------|----------|
| 1 | 1 - 2 | 21.699,07 | 1.549,93 |
| 2 | 3 - 4 | 22.323,10 | 1.594,51 |
| 3 | 5 - 6 | 22.947,11 | 1.639,08 |
| 4 | 7 - 8 | 23.571,13 | 1.683,65 |
| 5 | 9 - 10 | 24.195,16 | 1.728,23 |
| 6 | 11 - 12 | 24.819,18 | 1.772,80 |
| 7 | 13 - 14 - 15 | 25.588,24 | 1.827,73 |
| 8 | 16 - 17 - 18 | 26.357,31 | 1.882,67 |
| 9 | 19 - 20 - 21 | 27.126,38 | 1.937,60 |
| 10 | 22 - 23 - 24 | 27.895,43 | 1.992,53 |
| 11 | 25 - 26 - 27 | 28.664,49 | 2.047,46 |
| 12 | 28 - 29 - 30 | 29.433,56 | 2.102,40 |
| 13 | oltre | 30.202,63 | 2.157,33 |

4° LIVELLO RETRIBUTIVO

| Classe | Anni di permanenza | Importo annuo | 1 / 14° |
|--------|--------------------|---------------|----------|
| 1 | 1 - 2 | 20.472,35 | 1.462,31 |
| 2 | 3 - 4 | 21.028,91 | 1.502,07 |
| 3 | 5 - 6 | 21.585,47 | 1.541,82 |
| 4 | 7 - 8 | 22.142,02 | 1.581,57 |
| 5 | 9 - 10 | 22.698,58 | 1.621,33 |
| 6 | 11 - 12 | 23.255,14 | 1.661,08 |
| 7 | 13 - 14 - 15 | 23.953,37 | 1.710,96 |
| 8 | 16 - 17 - 18 | 24.651,60 | 1.760,83 |
| 9 | 19 - 20 - 21 | 25.349,83 | 1.810,70 |
| 10 | 22 - 23 - 24 | 26.048,05 | 1.860,58 |
| 11 | 25 - 26 - 27 | 26.746,29 | 1.910,45 |
| 12 | 28 - 29 - 30 | 27.444,52 | 1.960,32 |
| 13 | oltre | 28.142,75 | 2.010,20 |

3° LIVELLO RETRIBUTIVO

| Classe | Anni di permanenza | Importo annuo | 1 / 14° |
|--------|--------------------|---------------|----------|
| 1 | 1 - 2 | 18.764,69 | 1.340,34 |
| 2 | 3 - 4 | 19.284,14 | 1.377,44 |
| 3 | 5 - 6 | 19.803,60 | 1.414,54 |
| 4 | 7 - 8 | 20.323,05 | 1.451,65 |
| 5 | 9 - 10 | 20.842,51 | 1.488,75 |
| 6 | 11 - 12 | 21.361,97 | 1.525,86 |
| 7 | 13 - 14 - 15 | 21.992,73 | 1.570,91 |
| 8 | 16 - 17 - 18 | 22.623,50 | 1.615,96 |
| 9 | 19 - 20 - 21 | 23.254,26 | 1.661,02 |
| 10 | 22 - 23 - 24 | 23.885,03 | 1.706,07 |
| 11 | 25 - 26 - 27 | 24.515,80 | 1.751,13 |
| 12 | 28 - 29 - 30 | 25.146,57 | 1.796,18 |
| 13 | oltre | 25.777,33 | 1.841,24 |

2° LIVELLO RETRIBUTIVO

| Classe | Anni di permanenza | Importo annuo | 1 / 14° |
|--------|--------------------|---------------|----------|
| 1 | 1 - 2 | 17.142,73 | 1.224,48 |
| 2 | 3 - 4 | 17.574,49 | 1.255,32 |
| 3 | 5 - 6 | 18.006,25 | 1.286,16 |
| 4 | 7 - 8 | 18.438,00 | 1.317,00 |
| 5 | 9 - 10 | 18.869,76 | 1.347,84 |
| 6 | 11 - 12 | 19.301,51 | 1.378,68 |
| 7 | 13 - 14 - 15 | 19.817,60 | 1.415,54 |
| 8 | 16 - 17 - 18 | 20.333,67 | 1.452,41 |
| 9 | 19 - 20 - 21 | 20.849,77 | 1.489,27 |
| 10 | 22 - 23 - 24 | 21.365,84 | 1.526,13 |
| 11 | 25 - 26 - 27 | 21.881,93 | 1.563,00 |
| 12 | 28 - 29 - 30 | 22.398,00 | 1.599,86 |
| 13 | oltre | 22.914,09 | 1.636,72 |

1° LIVELLO RETRIBUTIVO

| Classe | Anni di permanenza | Importo annuo | 1 / 14° |
|--------|--------------------|---------------|----------|
| 1 | 1 - 2 | 16.260,34 | 1.161,45 |
| 2 | 3 - 4 | 16.675,23 | 1.191,09 |
| 3 | 5 - 6 | 17.090,12 | 1.220,72 |
| 4 | 7 - 8 | 17.505,01 | 1.250,36 |
| 5 | 9 - 10 | 17.919,90 | 1.279,99 |
| 6 | 11 - 12 | 18.334,78 | 1.309,63 |
| 7 | 13 - 14 - 15 | 18.753,05 | 1.339,50 |
| 8 | 16 - 17 - 18 | 19.171,31 | 1.369,38 |
| 9 | 19 - 20 - 21 | 19.589,58 | 1.399,26 |
| 10 | 22 - 23 - 24 | 20.007,83 | 1.429,13 |
| 11 | 25 - 26 - 27 | 20.426,10 | 1.459,01 |
| 12 | 28 - 29 - 30 | 20.844,36 | 1.488,88 |
| 13 | oltre | 21.262,63 | 1.518,76 |

**TABELLE STIPENDIALI PER IL PERSONALE AMMINISTRATIVO
ASSUNTO A PARTIRE DAL 18 DICEMBRE 1999**

Tabella stipendiale omnicomprensiva

(comprensiva di: ex tabella stipendiale, ex indennità di contingenza, ex EDR)

Decorrenza dal 1° gennaio 2002

FUNZIONARIO - 7° LIVELLO RETRIBUTIVO

| Classe | Anni di permanenza | Importo annuo | 1 / 14° |
|--------|--------------------|---------------|----------|
| 1 | 1 - 2 - 3 - 4 | 27.030,16 | 1.930,73 |
| 2 | 5 - 6 - 7 | 27.916,75 | 1.994,05 |
| 3 | 8 - 9 - 10 | 28.803,34 | 2.057,38 |
| 4 | 11 - 12 - 13 | 29.689,93 | 2.120,71 |
| 5 | 14 - 15 - 16 | 30.576,51 | 2.184,04 |
| 6 | 17 - 18 - 19 | 31.463,11 | 2.247,37 |
| 7 | 20 - 21 - 22 | 32.349,69 | 2.310,69 |
| 8 | oltre | 33.236,29 | 2.374,02 |

6° LIVELLO RETRIBUTIVO

| Classe | Anni di permanenza | Importo annuo | 1/14° |
|--------|--------------------|---------------|----------|
| 1 | 1 - 2 - 3 - 4 | 22.836,15 | 1.631,15 |
| 2 | 5 - 6 - 7 | 23.546,35 | 1.681,88 |
| 3 | 8 - 9 - 10 | 24.256,56 | 1.732,61 |
| 4 | 11 - 12 - 13 | 24.966,76 | 1.783,34 |
| 5 | 14 - 15 - 16 | 25.676,97 | 1.834,07 |
| 6 | 17 - 18 - 19 | 26.387,17 | 1.884,80 |
| 7 | 20 - 21 - 22 | 27.097,37 | 1.935,53 |
| 8 | 23 - 24 - 25 | 27.807,57 | 1.986,26 |
| 9 | 26 - 27 - 28 | 28.517,78 | 2.036,98 |
| 10 | 29 - 30 - 31 | 29.227,98 | 2.087,71 |
| 11 | 32 - 33 - 34 | 29.938,19 | 2.138,44 |
| 12 | oltre | 30.648,39 | 2.189,17 |

5° LIVELLO RETRIBUTIVO

| Classe | Anni di permanenza | Importo Annuo | 1/14° |
|--------|--------------------|---------------|----------|
| 1 | 1 - 2 - 3 - 4 | 21.399,48 | 1.528,53 |
| 2 | 5 - 6 - 7 | 22.065,01 | 1.576,07 |
| 3 | 8 - 9 - 10 | 22.730,53 | 1.623,61 |
| 4 | 11 - 12 - 13 | 23.396,06 | 1.671,15 |
| 5 | 14 - 15 - 16 | 24.061,57 | 1.718,68 |
| 6 | 17 - 18 - 19 | 24.727,10 | 1.766,22 |
| 7 | 20 - 21 - 22 | 25.392,62 | 1.813,76 |
| 8 | 23 - 24 - 25 | 26.058,15 | 1.861,30 |
| 9 | 26 - 27 - 28 | 26.723,68 | 1.908,83 |
| 10 | 29 - 30 - 31 | 27.389,19 | 1.956,37 |
| 11 | 32 - 33 - 34 | 28.054,72 | 2.003,91 |
| 12 | oltre | 28.720,24 | 2.051,45 |

4° LIVELLO RETRIBUTIVO

| Classe | Anni di permanenza | Importo annuo | 1/14° |
|--------|--------------------|---------------|----------|
| 1 | 1 - 2 - 3 - 4 | 20.189,69 | 1.442,12 |
| 2 | 5 - 6 - 7 | 20.817,59 | 1.486,97 |
| 3 | 8 - 9 - 10 | 21.445,48 | 1.531,82 |
| 4 | 11 - 12 - 13 | 22.073,39 | 1.576,67 |
| 5 | 14 - 15 - 16 | 22.701,29 | 1.621,52 |
| 6 | 17 - 18 - 19 | 23.329,19 | 1.666,37 |
| 7 | 20 - 21 - 22 | 23.957,09 | 1.711,22 |
| 8 | 23 - 24 - 25 | 24.584,99 | 1.756,07 |
| 9 | 26 - 27 - 28 | 25.212,88 | 1.800,92 |
| 10 | 29 - 30 - 31 | 25.840,78 | 1.845,77 |
| 11 | 32 - 33 - 34 | 26.468,68 | 1.890,62 |
| 12 | oltre | 27.096,59 | 1.935,47 |

3° LIVELLO RETRIBUTIVO

| Classe | Anni di permanenza | Importo annuo | 1/14° |
|--------|--------------------|---------------|----------|
| 1 | 1 - 2 - 3 - 4 | 18.505,61 | 1.321,83 |
| 2 | 5 - 6 - 7 | 19.081,13 | 1.362,94 |
| 3 | 8 - 9 - 10 | 19.656,66 | 1.404,05 |
| 4 | 11 - 12 - 13 | 20.232,18 | 1.445,16 |
| 5 | 14 - 15 - 16 | 20.807,71 | 1.486,27 |
| 6 | 17 - 18 - 19 | 21.383,23 | 1.527,37 |
| 7 | 20 - 21 - 22 | 21.958,76 | 1.568,48 |
| 8 | 23 - 24 - 25 | 22.534,28 | 1.609,59 |
| 9 | 26 - 27 - 28 | 23.109,81 | 1.650,70 |
| 10 | 29 - 30 - 31 | 23.685,33 | 1.691,81 |
| 11 | 32 - 33 - 34 | 24.260,86 | 1.732,92 |
| 12 | oltre | 24.836,38 | 1.774,03 |

2° LIVELLO RETRIBUTIVO

| Classe | Anni di permanenza | Importo annuo | 1/14° |
|--------|--------------------|---------------|----------|
| 1 | 1 - 2 - 3 - 4 | 16.906,05 | 1.207,58 |
| 2 | 5 - 6 - 7 | 17.431,83 | 1.245,13 |
| 3 | 8 - 9 - 10 | 17.957,60 | 1.282,69 |
| 4 | 11 - 12 - 13 | 18.483,39 | 1.320,24 |
| 5 | 14 - 15 - 16 | 19.009,17 | 1.357,80 |
| 6 | 17 - 18 - 19 | 19.534,94 | 1.395,35 |
| 7 | 20 - 21 - 22 | 20.060,72 | 1.432,91 |
| 8 | 23 - 24 - 25 | 20.586,50 | 1.470,46 |
| 9 | 26 - 27 - 28 | 21.112,28 | 1.508,02 |
| 10 | 29 - 30 - 31 | 21.638,06 | 1.545,58 |
| 11 | 32 - 33 - 34 | 22.163,84 | 1.583,13 |
| 12 | oltre | 22.689,61 | 1.620,69 |

1° LIVELLO RETRIBUTIVO

| Classe | Anni di permanenza | Importo annuo | 1/14° |
|--------|--------------------|---------------|----------|
| 1 | 1 - 2 - 3 - 4 | 16.035,84 | 1.145,42 |
| 2 | 5 - 6 - 7 | 16.534,55 | 1.181,04 |
| 3 | 8 - 9 - 10 | 17.033,27 | 1.216,66 |
| 4 | 11 - 12 - 13 | 17.531,99 | 1.252,29 |
| 5 | 14 - 15 - 16 | 18.030,70 | 1.287,91 |
| 6 | 17 - 18 - 19 | 18.529,41 | 1.323,53 |
| 7 | 20 - 21 - 22 | 19.028,12 | 1.359,15 |
| 8 | 23 - 24 - 25 | 19.526,85 | 1.394,78 |
| 9 | 26 - 27 - 28 | 20.025,56 | 1.430,40 |
| 10 | 29 - 30 - 31 | 20.524,27 | 1.466,02 |
| 11 | 32 - 33 - 34 | 21.022,98 | 1.501,64 |
| 12 | oltre | 21.521,70 | 1.537,26 |

Decorrenza dal 1° gennaio 2003

FUNZIONARIO - 7° LIVELLO RETRIBUTIVO

| Classe | Anni di permanenza | Importo annuo | 1 / 14° |
|--------|--------------------|---------------|----------|
| 1 | 1 - 2 - 3 - 4 | 27.408,58 | 1.957,76 |
| 2 | 5 - 6 - 7 | 28.307,58 | 2.021,97 |
| 3 | 8 - 9 - 10 | 29.206,59 | 2.086,19 |
| 4 | 11 - 12 - 13 | 30.105,59 | 2.150,40 |
| 5 | 14 - 15 - 16 | 31.004,58 | 2.214,61 |
| 6 | 17 - 18 - 19 | 31.903,59 | 2.278,83 |
| 7 | 20 - 21 - 22 | 32.802,59 | 2.343,04 |
| 8 | oltre | 33.701,60 | 2.407,26 |

6° LIVELLO RETRIBUTIVO

| Classe | Anni di permanenza | Importo annuo | 1/14° |
|--------|--------------------|---------------|----------|
| 1 | 1 - 2 - 3 - 4 | 23.155,86 | 1.653,99 |
| 2 | 5 - 6 - 7 | 23.876,00 | 1.705,43 |
| 3 | 8 - 9 - 10 | 24.596,15 | 1.756,87 |
| 4 | 11 - 12 - 13 | 25.316,29 | 1.808,31 |
| 5 | 14 - 15 - 16 | 26.036,45 | 1.859,75 |
| 6 | 17 - 18 - 19 | 26.756,59 | 1.911,19 |
| 7 | 20 - 21 - 22 | 27.476,73 | 1.962,62 |
| 8 | 23 - 24 - 25 | 28.196,88 | 2.014,06 |
| 9 | 26 - 27 - 28 | 28.917,03 | 2.065,50 |
| 10 | 29 - 30 - 31 | 29.637,17 | 2.116,94 |
| 11 | 32 - 33 - 34 | 30.357,32 | 2.168,38 |
| 12 | oltre | 31.077,47 | 2.219,82 |

5° LIVELLO RETRIBUTIVO

| Classe | Anni di permanenza | Importo Annuo | 1/14° |
|--------|--------------------|---------------|----------|
| 1 | 1 - 2 - 3 - 4 | 21.699,07 | 1.549,93 |
| 2 | 5 - 6 - 7 | 22.373,92 | 1.598,14 |
| 3 | 8 - 9 - 10 | 23.048,76 | 1.646,34 |
| 4 | 11 - 12 - 13 | 23.723,60 | 1.694,54 |
| 5 | 14 - 15 - 16 | 24.398,43 | 1.742,75 |
| 6 | 17 - 18 - 19 | 25.073,28 | 1.790,95 |
| 7 | 20 - 21 - 22 | 25.748,12 | 1.839,15 |
| 8 | 23 - 24 - 25 | 26.422,96 | 1.887,35 |
| 9 | 26 - 27 - 28 | 27.097,81 | 1.935,56 |
| 10 | 29 - 30 - 31 | 27.772,64 | 1.983,76 |
| 11 | 32 - 33 - 34 | 28.447,49 | 2.031,96 |
| 12 | oltre | 29.122,32 | 2.080,17 |

4° LIVELLO RETRIBUTIVO

| Classe | Anni di permanenza | Importo annuo | 1/14° |
|--------|--------------------|---------------|----------|
| 1 | 1 - 2 - 3 - 4 | 20.472,35 | 1.462,31 |
| 2 | 5 - 6 - 7 | 21.109,04 | 1.507,79 |
| 3 | 8 - 9 - 10 | 21.745,72 | 1.553,27 |
| 4 | 11 - 12 - 13 | 22.382,42 | 1.598,74 |
| 5 | 14 - 15 - 16 | 23.019,11 | 1.644,22 |
| 6 | 17 - 18 - 19 | 23.655,80 | 1.689,70 |
| 7 | 20 - 21 - 22 | 24.292,49 | 1.735,18 |
| 8 | 23 - 24 - 25 | 24.929,18 | 1.780,66 |
| 9 | 26 - 27 - 28 | 25.565,86 | 1.826,13 |
| 10 | 29 - 30 - 31 | 26.202,55 | 1.871,61 |
| 11 | 32 - 33 - 34 | 26.839,24 | 1.917,09 |
| 12 | oltre | 27.475,94 | 1.962,57 |

3° LIVELLO RETRIBUTIVO

| Classe | Anni di permanenza | Importo annuo | 1/14° |
|--------|--------------------|---------------|----------|
| 1 | 1 - 2 - 3 - 4 | 18.764,69 | 1.340,34 |
| 2 | 5 - 6 - 7 | 19.348,27 | 1.382,02 |
| 3 | 8 - 9 - 10 | 19.931,85 | 1.423,70 |
| 4 | 11 - 12 - 13 | 20.515,43 | 1.465,39 |
| 5 | 14 - 15 - 16 | 21.099,02 | 1.507,07 |
| 6 | 17 - 18 - 19 | 21.682,60 | 1.548,76 |
| 7 | 20 - 21 - 22 | 22.266,18 | 1.590,44 |
| 8 | 23 - 24 - 25 | 22.849,76 | 1.632,13 |
| 9 | 26 - 27 - 28 | 23.433,35 | 1.673,81 |
| 10 | 29 - 30 - 31 | 24.016,92 | 1.715,49 |
| 11 | 32 - 33 - 34 | 24.600,51 | 1.757,18 |
| 12 | oltre | 25.184,09 | 1.798,86 |

2° LIVELLO RETRIBUTIVO

| Classe | Anni di permanenza | Importo annuo | 1/14° |
|--------|--------------------|---------------|----------|
| 1 | 1 - 2 - 3 - 4 | 17.142,73 | 1.224,48 |
| 2 | 5 - 6 - 7 | 17.675,88 | 1.262,56 |
| 3 | 8 - 9 - 10 | 18.209,01 | 1.300,64 |
| 4 | 11 - 12 - 13 | 18.742,16 | 1.338,73 |
| 5 | 14 - 15 - 16 | 19.275,30 | 1.376,81 |
| 6 | 17 - 18 - 19 | 19.808,43 | 1.414,89 |
| 7 | 20 - 21 - 22 | 20.341,57 | 1.452,97 |
| 8 | 23 - 24 - 25 | 20.874,71 | 1.491,05 |
| 9 | 26 - 27 - 28 | 21.407,85 | 1.529,13 |
| 10 | 29 - 30 - 31 | 21.940,99 | 1.567,21 |
| 11 | 32 - 33 - 34 | 22.474,13 | 1.605,30 |
| 12 | oltre | 23.007,26 | 1.643,38 |

1° LIVELLO RETRIBUTIVO

| Classe | Anni di permanenza | Importo annuo | 1/14° |
|--------|--------------------|---------------|----------|
| 1 | 1 - 2 - 3 - 4 | 16.260,34 | 1.161,45 |
| 2 | 5 - 6 - 7 | 16.766,03 | 1.197,57 |
| 3 | 8 - 9 - 10 | 17.271,74 | 1.233,70 |
| 4 | 11 - 12 - 13 | 17.777,44 | 1.269,82 |
| 5 | 14 - 15 - 16 | 18.283,13 | 1.305,94 |
| 6 | 17 - 18 - 19 | 18.788,82 | 1.342,06 |
| 7 | 20 - 21 - 22 | 19.294,51 | 1.378,18 |
| 8 | 23 - 24 - 25 | 19.800,23 | 1.414,30 |
| 9 | 26 - 27 - 28 | 20.305,92 | 1.450,42 |
| 10 | 29 - 30 - 31 | 20.811,61 | 1.486,54 |
| 11 | 32 - 33 - 34 | 21.317,30 | 1.522,66 |
| 13 | oltre | 21.823,00 | 1.558,79 |

**INDENNITÀ DI CARICA FUNZIONARI PER IL PERSONALE
GIÀ IN FORZA AL 18 DICEMBRE 1999**

Nota - L'indennità di carica è commisurata all'anzianità di nomina a Funzionario.

Decorrenza dal 1° gennaio 2002

3° GRADO

| Classe | Anni di permanenza | Importo annuo | 1 / 14° |
|--------|--------------------|---------------|---------|
| 1 | 1 - 2 | 6.253,18 | 446,66 |
| 2 | 3 - 4 | 6.923,14 | 494,51 |
| 3 | 5 - 6 | 7.593,10 | 542,36 |
| 4 | 7 - 8 - 9 | 8.261,73 | 590,12 |
| 5 | 10 - 11 - 12 | 8.931,69 | 637,98 |
| 6 | oltre | 9.601,65 | 685,83 |

2° GRADO

| Classe | Anni di permanenza | Importo annuo | 1 / 14° |
|--------|--------------------|---------------|---------|
| 1 | 1 - 2 | 4.605,22 | 328,94 |
| 2 | 3 - 4 | 5.250,58 | 375,04 |
| 3 | 5 - 6 | 5.895,91 | 421,14 |
| 4 | 7 - 8 - 9 | 6.540,59 | 467,19 |
| 5 | 10 - 11 - 12 | 7.185,94 | 513,28 |
| 6 | oltre | 7.831,28 | 559,38 |

1° GRADO

| Classe | Anni di permanenza | Importo annuo | 1 / 14° |
|--------|--------------------|---------------|---------|
| 1 | 1 - 2 | 2.824,21 | 201,73 |
| 2 | 3 - 4 | 3.431,63 | 245,12 |
| 3 | 5 - 6 | 4.039,06 | 288,50 |
| 4 | 7 - 8 - 9 | 4.646,48 | 331,89 |
| 5 | 10 - 11 - 12 | 5.253,90 | 375,28 |
| 6 | oltre | 5.863,31 | 418,81 |

Decorrenza dal 1° gennaio 2003

3° GRADO

| Classe | Anni di permanenza | Importo annuo | 1 / 14° |
|--------|--------------------|---------------|---------|
| 1 | 1 - 2 | 6.340,72 | 452,91 |
| 2 | 3 - 4 | 7.020,06 | 501,43 |
| 3 | 5 - 6 | 7.699,40 | 549,96 |
| 4 | 7 - 8 - 9 | 8.377,39 | 598,39 |
| 5 | 10 - 11 - 12 | 9.056,73 | 646,91 |
| 6 | oltre | 9.736,07 | 695,43 |

2° GRADO

| Classe | Anni di permanenza | Importo annuo | 1 / 14° |
|--------|--------------------|---------------|---------|
| 1 | 1 - 2 | 4.669,69 | 333,55 |
| 2 | 3 - 4 | 5.324,09 | 380,29 |
| 3 | 5 - 6 | 5.978,45 | 427,03 |
| 4 | 7 - 8 - 9 | 6.632,16 | 473,73 |
| 5 | 10 - 11 - 12 | 7.286,54 | 520,47 |
| 6 | oltre | 7.940,92 | 567,21 |

1° GRADO

| Classe | Anni di permanenza | Importo annuo | 1 / 14° |
|--------|--------------------|---------------|---------|
| 1 | 1 - 2 | 2.863,75 | 204,55 |
| 2 | 3 - 4 | 3.479,67 | 248,55 |
| 3 | 5 - 6 | 4.095,61 | 292,54 |
| 4 | 7 - 8 - 9 | 4.711,53 | 336,54 |
| 5 | 10 - 11 - 12 | 5.327,45 | 380,53 |
| 6 | oltre | 5.945,40 | 424,67 |

**INDENNITÀ DI CARICA FUNZIONARI PER IL PERSONALE
ASSUNTO A PARTIRE DAL 18 DICEMBRE 1999**

Nota - L'indennità di carica è commisurata all'anzianità di nomina a Funzionario.

Decorrenza dal 1° gennaio 2002

3° GRADO

| Classe | Anni di permanenza | Importo annuo | 1 / 14° |
|--------|--------------------|---------------|---------|
| 1 | 1 - 2 - 3 - 4 | 6.253,18 | 446,66 |
| 2 | 5 - 6 - 7 | 6.990,13 | 499,30 |
| 3 | 8 - 9 - 10 | 7.727,09 | 551,94 |
| 4 | 11 - 12 - 13 | 8.464,05 | 604,58 |
| 5 | oltre | 9.201,01 | 657,22 |

2° GRADO

| Classe | Anni di permanenza | Importo annuo | 1 / 14° |
|--------|--------------------|---------------|---------|
| 1 | 1 - 2 - 3 - 4 | 4.605,22 | 328,94 |
| 2 | 5 - 6 - 7 | 5.315,11 | 379,65 |
| 3 | 8 - 9 - 10 | 6.024,98 | 430,36 |
| 4 | 11 - 12 - 13 | 6.734,87 | 481,06 |
| 5 | oltre | 7.444,74 | 531,77 |

1° GRADO

| Classe | Anni di permanenza | Importo annuo | 1 / 14° |
|--------|--------------------|---------------|---------|
| 1 | 1 - 2 - 3 - 4 | 2.824,21 | 201,73 |
| 2 | 5 - 6 - 7 | 3.492,38 | 249,46 |
| 3 | 8 - 9 - 10 | 4.160,54 | 297,18 |
| 4 | 11 - 12 - 13 | 4.828,70 | 344,91 |
| 5 | oltre | 5.496,86 | 392,63 |

Decorrenza dal 1° gennaio 2003

3° GRADO

| Classe | Anni di permanenza | Importo annuo | 1 / 14° |
|--------|--------------------|---------------|---------|
| 1 | 1 - 2 - 3 - 4 | 6.340,72 | 452,91 |
| 2 | 5 - 6 - 7 | 7.087,99 | 506,29 |
| 3 | 8 - 9 - 10 | 7.835,27 | 559,66 |
| 4 | 11 - 12 - 13 | 8.582,55 | 613,04 |
| 5 | oltre | 9.329,82 | 666,42 |

2° GRADO

| Classe | Anni di permanenza | Importo annuo | 1 / 14° |
|--------|--------------------|---------------|---------|
| 1 | 1 - 2 - 3 - 4 | 4.669,69 | 333,55 |
| 2 | 5 - 6 - 7 | 5.389,52 | 384,97 |
| 3 | 8 - 9 - 10 | 6.109,33 | 436,38 |
| 4 | 11 - 12 - 13 | 6.829,16 | 487,80 |
| 5 | oltre | 7.548,97 | 539,21 |

1° GRADO

| Classe | Anni di permanenza | Importo annuo | 1 / 14° |
|--------|--------------------|---------------|---------|
| 1 | 1 - 2 - 3 - 4 | 2.863,75 | 204,55 |
| 2 | 5 - 6 - 7 | 3.541,27 | 252,95 |
| 3 | 8 - 9 - 10 | 4.218,79 | 301,34 |
| 4 | 11 - 12 - 13 | 4.896,30 | 349,74 |
| 5 | oltre | 5.573,82 | 398,13 |

ALLEGATO n. 2/E

**INDENNITÀ ANNUA DI CUI AL PROFILO j) DELLA POSIZIONE
ORGANIZZATIVA 1 – 4° LIVELLO RETRIBUTIVO –
DELL'AREA PROFESSIONALE B**

Con decorrenza 1.1.2002: € 533,50
Con decorrenza 1.1.2003: € 540,97

ALLEGATO n. 2/F

INDENNITÀ ANNUA DI FUNZIONE DI CUI ALL'ART. 96 C.C.N.L.

Con decorrenza 1.1.2002: € 665,15
Con decorrenza 1.1.2003: € 700,00

ALLEGATO n. 2/G

INDENNITÀ DI CONTINGENZA

- € 7.191,18 (€ 513,66 x 14 mensilità) per il 1° livello retributivo;
- € 7.236,11 (€ 516,86 x 14 mensilità) per il 2° livello retributivo;
- € 7.318,35 (€ 522,74 x 14 mensilità) per il 3° livello retributivo;
- € 7.413,02 (€ 529,50 x 14 mensilità) per il 4° livello retributivo;
- € 7.471,07 (€ 533,65 x 14 mensilità) per il 5° livello retributivo;
- € 7.548,76 (€ 539,20 x 14 mensilità) per il 6° livello retributivo;
- € 7.723,79 (€ 551,70 x 14 mensilità) per il 7° livello retributivo - Funzionari.

ALLEGATO n. 2/H

ELEMENTO DISTINTO DELLA RETRIBUZIONE

€ 134,28 (€10,33 x 13 mensilità)

**TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE ADDETTO
ALL'ORGANIZZAZIONE PRODUTTIVA ED ALLA PRODUZIONE**

**TABELLE DI TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE
ADDETTO ALL'ORGANIZZAZIONE PRODUTTIVA ED ALLA
PRODUZIONE**

Tabella di trattamento economico fisso omnicomprensiva
(comprensiva di: ex tabella stipendiale, ex indennità di contingenza, ex EDR)

Decorrenza dal 1° gennaio 2002

4° LIVELLO

| Classe | Anni di Permanenza | Importo annuo | 1 / 14° |
|--------|-----------------------|------------------|----------|
| 1 | 1 - 2 | 15.805,09 | 1.128,94 |
| 2 | 3 - 4 | 16.182,65 | 1.155,90 |
| 3 | 5 - 6 | 16.559,55 | 1.182,83 |
| 4 | 7 - 8 | 16.936,11 | 1.209,72 |
| 5 | 9 - 10 | 17.313,68 | 1.236,69 |
| 6 | 11 - 12 | 17.690,56 | 1.263,61 |
| 7 | 13 - 14 - 15 | 18.068,13 | 1.290,58 |
| 8 | 16 - 17 - 18 | 18.445,68 | 1.317,55 |
| 9 | 19 - 20 - 21 | 18.821,57 | 1.344,40 |
| 10 | 22 - 23 - 24 | 19.199,14 | 1.371,37 |
| 11 | 25 - 26 - 27 | 19.576,70 | 1.398,34 |
| 12 | 28 - 29 - 30 | 19.953,59 | 1.425,26 |
| 13 | Oltre | 20.331,15 | 1.452,23 |

3° LIVELLO

| Classe | Anni di Permanenza | Importo annuo | 1 / 14° |
|--------|-----------------------|------------------|----------|
| 1 | 1 - 2 | 13.012,71 | 929,48 |
| 2 | 3 - 4 | 13.302,40 | 950,17 |
| 3 | 5 - 6 | 13.591,19 | 970,80 |
| 4 | 7 - 8 | 13.880,79 | 991,49 |
| 5 | 9 - 10 - 11 | 14.170,47 | 1.012,18 |
| 6 | 12 - 13 - 14 | 14.459,26 | 1.032,80 |
| 7 | 15 - 16 - 17 | 14.748,86 | 1.053,49 |
| 8 | 18 - 19 - 20 | 15.038,55 | 1.074,18 |
| 9 | 21 - 22 - 23 | 15.327,34 | 1.094,81 |
| 10 | Oltre | 15.617,52 | 1.115,54 |

2° LIVELLO

| Classe | Anni di permanenza | Importo annuo | 1 / 14° |
|--------|--------------------|---------------|---------|
| 1 | 1 - 2 | 7.859,33 | 561,38 |
| 2 | 3 - 4 | 8.025,12 | 573,22 |
| 3 | 5 - 6 | 8.190,25 | 585,02 |
| 4 | 7 - 8 | 8.356,38 | 596,88 |
| 5 | 9 - 10 - 11 | 8.521,97 | 608,71 |
| 6 | 12 - 13 - 14 | 8.687,09 | 620,51 |
| 7 | 15 - 16 - 17 | 8.853,23 | 632,37 |
| 8 | oltre | 9.019,02 | 644,22 |

1° LIVELLO

| Classe | Anni di permanenza | Importo annuo | 1 / 14° |
|--------|--------------------|---------------|---------|
| 1 | 1 - 2 | 6.446,85 | 460,49 |
| 2 | 3 - 4 | 6.586,30 | 470,45 |
| 3 | 5 - 6 | 6.725,62 | 480,40 |
| 4 | 7 - 8 | 6.865,06 | 490,36 |
| 5 | oltre | 7.004,38 | 500,31 |

Decorrenza dal 1° gennaio 2003

4° LIVELLO

| Classe | Anni di permanenza | Importo annuo | 1 / 14° |
|--------|--------------------|---------------|----------|
| 1 | 1 - 2 | 16.026,36 | 1.144,74 |
| 2 | 3 - 4 | 16.409,21 | 1.172,09 |
| 3 | 5 - 6 | 16.791,38 | 1.199,38 |
| 4 | 7 - 8 | 17.173,22 | 1.226,66 |
| 5 | 9 - 10 | 17.556,07 | 1.254,01 |
| 6 | 11 - 12 | 17.938,23 | 1.281,30 |
| 7 | 13 - 14 - 15 | 18.321,08 | 1.308,65 |
| 8 | 16 - 17 - 18 | 18.703,92 | 1.335,99 |
| 9 | 19 - 20 - 21 | 19.085,07 | 1.363,22 |
| 10 | 22 - 23 - 24 | 19.467,93 | 1.390,57 |
| 11 | 25 - 26 - 27 | 19.850,77 | 1.417,91 |
| 12 | 28 - 29 - 30 | 20.232,94 | 1.445,21 |
| 13 | oltre | 20.615,79 | 1.472,56 |

3° LIVELLO

| Classe | Anni di permanenza | Importo annuo | 1 / 14° |
|--------|--------------------|---------------|----------|
| 1 | 1 - 2 | 13.194,89 | 942,49 |
| 2 | 3 - 4 | 13.488,63 | 963,47 |
| 3 | 5 - 6 | 13.781,47 | 984,39 |
| 4 | 7 - 8 | 14.075,12 | 1.005,37 |
| 5 | 9 - 10 - 11 | 14.368,86 | 1.026,35 |
| 6 | 12 - 13 - 14 | 14.661,69 | 1.047,26 |
| 7 | 15 - 16 - 17 | 14.955,34 | 1.068,24 |
| 8 | 18 - 19 - 20 | 15.249,09 | 1.089,22 |
| 9 | 21 - 22 - 23 | 15.541,92 | 1.110,14 |
| 10 | oltre | 15.836,17 | 1.131,16 |

2° LIVELLO

| Classe | Anni di permanenza | Importo annuo | 1 / 14° |
|--------|--------------------|---------------|---------|
| 1 | 1 - 2 | 7.969,36 | 569,24 |
| 2 | 3 - 4 | 8.137,47 | 581,25 |
| 3 | 5 - 6 | 8.304,91 | 593,21 |
| 4 | 7 - 8 | 8.473,37 | 605,24 |
| 5 | 9 - 10 - 11 | 8.641,28 | 617,23 |
| 6 | 12 - 13 - 14 | 8.808,71 | 629,19 |
| 7 | 15 - 16 - 17 | 8.977,18 | 641,23 |
| 8 | oltre | 9.145,29 | 653,24 |

1° LIVELLO

| Classe | Anni di permanenza | Importo annuo | 1 / 14° |
|--------|--------------------|---------------|---------|
| 1 | 1 - 2 | 6.537,11 | 466,94 |
| 2 | 3 - 4 | 6.678,51 | 477,04 |
| 3 | 5 - 6 | 6.819,78 | 487,13 |
| 4 | 7 - 8 | 6.961,17 | 497,23 |
| 5 | oltre | 7.102,44 | 507,32 |

TERZO ELEMENTO

per il solo personale addetto all'organizzazione produttiva ed alla produzione
in servizio alla data di stipula del C.C.N.L. 29 ottobre 1987

Decorrenza dal 1° gennaio 2002**4° LIVELLO**

| Classe | Anni di permanenza | Importo annuo | 1 / 14° |
|--------|--------------------|---------------|---------|
| 1 | 1 - 2 | 355,29 | 25,38 |
| 2 | 3 - 4 | 371,92 | 26,57 |
| 3 | 5 - 6 | 391,88 | 27,99 |
| 4 | 7 - 8 | 408,51 | 29,18 |
| 5 | 9 - 10 | 425,14 | 30,37 |
| 6 | 11 - 12 | 445,11 | 31,79 |
| 7 | 13 - 14 - 15 | 461,73 | 32,98 |
| 8 | 16 - 17 - 18 | 478,36 | 34,17 |
| 9 | 19 - 20 - 21 | 498,32 | 35,59 |
| 10 | 22 - 23 - 24 | 514,96 | 36,78 |
| 11 | 25 - 26 - 27 | 531,59 | 37,97 |
| 12 | 28 - 29 - 30 | 551,55 | 39,40 |
| 13 | oltre | 568,18 | 40,58 |

3° LIVELLO

| Classe | Anni di permanenza | Importo annuo | 1 / 14° |
|--------|--------------------|---------------|---------|
| 1 | 1 - 2 | 248,68 | 17,76 |
| 2 | 3 - 4 | 260,66 | 18,62 |
| 3 | 5 - 6 | 274,62 | 19,62 |
| 4 | 7 - 8 | 285,94 | 20,42 |
| 5 | 9 - 10 - 11 | 297,91 | 21,28 |
| 6 | 12 - 13 - 14 | 311,88 | 22,28 |
| 7 | 15 - 16 - 17 | 323,20 | 23,09 |
| 8 | 18 - 19 - 20 | 335,17 | 23,94 |
| 9 | 21 - 22 - 23 | 349,14 | 24,94 |
| 10 | oltre | 360,46 | 25,75 |

2° LIVELLO

| Classe | Anni di permanenza | Importo annuo | 1 / 14° |
|--------|--------------------|---------------|---------|
| 1 | 1 - 2 | 379,19 | 27,09 |
| 2 | 3 - 4 | 398,82 | 28,49 |
| 3 | 5 - 6 | 417,57 | 29,83 |
| 4 | 7 - 8 | 437,54 | 31,25 |
| 5 | 9 - 10 - 11 | 456,96 | 32,64 |
| 6 | 12 - 13 - 14 | 475,92 | 33,99 |
| 7 | 15 - 16 - 17 | 495,68 | 35,41 |
| 8 | oltre | 515,31 | 36,81 |

Decorrenza dal 1° gennaio 2003

4° LIVELLO

| Classe | Anni di permanenza | Importo annuo | 1 / 14° |
|--------|--------------------|---------------|---------|
| 1 | 1 - 2 | 360,26 | 25,73 |
| 2 | 3 - 4 | 377,13 | 26,94 |
| 3 | 5 - 6 | 397,37 | 28,38 |
| 4 | 7 - 8 | 414,23 | 29,59 |
| 5 | 9 - 10 | 431,09 | 30,79 |
| 6 | 11 - 12 | 451,34 | 32,24 |
| 7 | 13 - 14 - 15 | 468,19 | 33,44 |
| 8 | 16 - 17 - 18 | 485,06 | 34,65 |
| 9 | 19 - 20 - 21 | 505,30 | 36,09 |
| 10 | 22 - 23 - 24 | 522,17 | 37,30 |
| 11 | 25 - 26 - 27 | 539,03 | 38,50 |
| 12 | 28 - 29 - 30 | 559,27 | 39,95 |
| 13 | oltre | 576,13 | 41,15 |

3° LIVELLO

| Classe | Anni di permanenza | Importo annuo | 1 / 14° |
|--------|--------------------|---------------|---------|
| 1 | 1 - 2 | 252,16 | 18,01 |
| 2 | 3 - 4 | 264,31 | 18,88 |
| 3 | 5 - 6 | 278,46 | 19,89 |
| 4 | 7 - 8 | 289,94 | 20,71 |
| 5 | 9 - 10 - 11 | 302,08 | 21,58 |
| 6 | 12 - 13 - 14 | 316,25 | 22,59 |
| 7 | 15 - 16 - 17 | 327,72 | 23,41 |
| 8 | 18 - 19 - 20 | 339,86 | 24,28 |
| 9 | 21 - 22 - 23 | 354,03 | 25,29 |
| 10 | oltre | 365,51 | 26,11 |

2° LIVELLO

| Classe | Anni di permanenza | Importo annuo | 1 / 14° |
|--------|--------------------|---------------|---------|
| 1 | 1 - 2 | 384,50 | 27,46 |
| 2 | 3 - 4 | 404,40 | 28,89 |
| 3 | 5 - 6 | 423,42 | 30,24 |
| 4 | 7 - 8 | 443,67 | 31,69 |
| 5 | 9 - 10 - 11 | 463,36 | 33,10 |
| 6 | 12 - 13 - 14 | 482,58 | 34,47 |
| 7 | 15 - 16 - 17 | 502,62 | 35,90 |
| 8 | oltre | 522,52 | 37,32 |

ALLEGATO n. 3/C

**ASSEGNO ANNUO AD PERSONAM CONTRATTUALE DI CUI
AI PUNTI 2 E 3 DELL'ALL'ALLEGATO 7 AL C.C.N.L. 29 OTTOBRE 1987**

Con decorrenza 1.1.2002: € 3.751,06

Con decorrenza 1.1.2003: € 3.803,57

ALLEGATO n. 3/D

INDENNITÀ DI CONTINGENZA

- € 2.597,83 (€ 185,56 x 14 mensilità) per il 1° livello;
- € 3.513,54 (€ 250,97 x 14 mensilità) per il 2° livello;
- € 6.496,55 (€ 464,04 x 14 mensilità) per il 3° livello;
- € 6.660,35 (€ 475,74 x 14 mensilità) per il 4° livello.

ALLEGATO n. 3/E

ELEMENTO DISTINTO DELLA RETRIBUZIONE

€ 134,28 (€10,33 x 13 mensilità)

**TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE
DI CUI ALLA PARTE TERZA DELLA DISCIPLINA SPECIALE**

**TABELLE STIPENDIALI COMPLESSIVE
PER IL PERSONALE DI CUI ALLA SEZIONE PRIMA**

Decorrenza dal 1° gennaio 2002

| Classe | Anni di permanenza | Importo annuo | 1 / 14° |
|--------|--------------------|---------------|----------|
| 1 | 1 - 2 - 3 | 15.702,43 | 1.121,60 |
| 2 | 4 - 5 - 6 | 16.094,99 | 1.149,64 |
| 3 | 7 - 8 - 9 | 16.487,55 | 1.177,68 |
| 4 | 10 - 11 - 12 | 16.880,11 | 1.205,72 |
| 5 | 13 - 14 - 15 | 17.272,68 | 1.233,76 |
| 6 | 16 - 17 - 18 | 17.665,24 | 1.261,80 |
| 7 | oltre | 18.057,80 | 1.289,84 |

Decorrenza dal 1° gennaio 2003

| Classe | Anni di permanenza | Importo annuo | 1 / 14° |
|--------|--------------------|---------------|----------|
| 1 | 1 - 2 - 3 | 15.922,26 | 1.137,30 |
| 2 | 4 - 5 - 6 | 16.320,32 | 1.165,74 |
| 3 | 7 - 8 - 9 | 16.718,38 | 1.194,17 |
| 4 | 10 - 11 - 12 | 17.116,43 | 1.222,60 |
| 5 | 13 - 14 - 15 | 17.514,50 | 1.251,04 |
| 6 | 16 - 17 - 18 | 17.912,55 | 1.279,47 |
| 7 | oltre | 18.310,61 | 1.307,90 |

**TABELLE STIPENDIALI FISSE COMPLESSIVE
PER IL PERSONALE DI CUI ALLA SEZIONE SECONDA**

Decorrenza dal 1° gennaio 2002

| Classe | Anni di permanenza | Importo Annuo | 1 / 14° |
|--------|--------------------|---------------|---------|
| 1 | 1 - 2 - 3 | 9.971,79 | 712,27 |
| 2 | 4 - 5 - 6 | 10.221,09 | 730,08 |
| 3 | 7 - 8 - 9 | 10.470,38 | 747,88 |
| 4 | 10 - 11 - 12 | 10.719,68 | 765,69 |
| 5 | 13 - 14 - 15 | 10.968,97 | 783,50 |
| 6 | 16 - 17 - 18 | 11.218,26 | 801,30 |
| 7 | oltre | 11.467,55 | 819,11 |

Decorrenza dal 1° gennaio 2003

| Classe | Anni di permanenza | Importo Annuo | 1 / 14° |
|--------|--------------------|---------------|---------|
| 1 | 1 - 2 - 3 | 10.111,40 | 722,24 |
| 2 | 4 - 5 - 6 | 10.364,19 | 740,30 |
| 3 | 7 - 8 - 9 | 10.616,97 | 758,36 |
| 4 | 10 - 11 - 12 | 10.869,76 | 776,41 |
| 5 | 13 - 14 - 15 | 11.122,54 | 794,47 |
| 6 | 16 - 17 - 18 | 11.375,32 | 812,52 |
| 7 | oltre | 11.628,10 | 830,58 |

ALLEGATO n. 5

A C C O R D O
PER L'ASSISTENZA SANITARIA
DEI FUNZIONARI DELLE IMPRESE ASSICURATRICI

Il giorno 18 luglio 2003 in Milano,

tra

- Associazione Nazionale fra le Imprese Assicuratrici (ANIA),

e

- SNFIA, FIBA/CISL, FISAC/CGIL, FNA e UIL.C.A./UIL

premesso che

- nel C.C.N.L. 18 dicembre 1999 è contenuta la seguente premessa:
- il miglioramento delle prestazioni già riconosciute dall'accordo per l'assistenza sanitaria dei funzionari delle Imprese assicuratrici del 6 dicembre 1994 si è reso possibile attraverso l'utilizzo di un importo pari alla somma dello 0.50% della retribuzione media prevista dal C.C.N.L. più l'equivalente di otto ore di lavoro;
- che le predette otto ore costituiscono l'equivalente delle ore di permesso riconosciute al restante personale dal comma 1 dell'art. 38 del C.C.N.L. 18 dicembre 1999 e che, pertanto, in caso di emanazione di norme generali in tema di riduzione di orario, il necessario riassorbimento avverrà tramite interventi sul trattamento di assistenza sanitaria;

tutto ciò premesso, si è convenuto quanto segue:

ART. 1

Il presente accordo si applica ai Funzionari alle dipendenze delle Imprese di assicurazione ai quali si applica il contratto collettivo nazionale di lavoro 18 luglio 2003.

ART. 2

Ai Funzionari di cui all'art. 1 viene riconosciuta una forma di assistenza sanitaria da attuarsi a mezzo di polizza assicurativa che sarà stipulata dall'Impresa dalla quale il Funzionario dipende e sarà a carico dell'Impresa medesima, ovvero

tramite la costituzione di una Cassa di assistenza o con altre forme utili per ottenere gli stessi risultati.

ART. 3

L'assistenza sanitaria di cui al presente accordo riguarda anche i familiari a carico del Funzionario - intendendosi per tali quelli per i quali il Funzionario ha diritto alle detrazioni per carichi di famiglia ai sensi dell'art. 12 del testo unico delle imposte sui redditi approvato con D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917 - e il convivente more uxorio che non abbia un reddito complessivo superiore al limite indicato al comma terzo dell'art. 12 del testo unico delle imposte sui redditi approvato con D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917, e successive modifiche.

Le sole prestazioni di cui al punto 1) della lettera A) dell'art. 4 del presente accordo, sono estese al coniuge del Funzionario anche se non a carico, purché lo stesso sia convivente, o al convivente more uxorio che non godano di un reddito annuo lordo superiore a €25.609,65. Dal 1° gennaio 2004 l'importo viene elevato a €28.000. Inoltre le sole prestazioni di cui al punto 2) della lettera A) dell'art. 4 del presente accordo, sono estese, dal 1° settembre 2003, al coniuge del Funzionario anche se non a carico, purché lo stesso sia convivente, o al convivente more uxorio che non godano di un reddito annuo lordo superiore a €20.000. Al 1° gennaio 2005 detti importi verranno automaticamente adeguati sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati verificatasi nel mese di dicembre dell'anno 2004 rispetto allo stesso mese dell'anno 2003. Con il medesimo criterio detto importo verrà rivalutato negli anni successivi.

Agli effetti dell'applicazione dei precedenti commi si fa riferimento all'entità del reddito percepito dal coniuge alla data del 1° gennaio dell'anno in cui vengono effettuati i rimborsi.

Il riconoscimento dell'assistenza sanitaria al convivente more uxorio presuppone che non sussista, o non sussista più, vincolo matrimoniale del Funzionario.

Agli effetti di quanto stabilito dal presente articolo, la convivenza more uxorio va comprovata da documentazione ufficiale; il Funzionario che richiede l'assistenza per il convivente deve annualmente rilasciare all'azienda apposita dichiarazione della quale si assume tutte le responsabilità.

ART.4

L'assistenza sanitaria di cui al presente accordo comporta il rimborso delle spese sostenute per le seguenti prestazioni, con le modalità e nei limiti in appresso indicati:

A) RICOVERI DI MEDICINA O CHIRURGIA ED INTERVENTI CHIRURGICI AMBULATORIALI

- 1) Ricoveri per c. d. "grandi interventi", intendendosi per tali quelli indicati all'allegato 1 del presente accordo:

- rimborso di quanto speso a qualsiasi titolo per il ricovero e/o l'intervento;
- rimborso delle spese sostenute per accertamenti diagnostici, compresi gli onorari ai medici, effettuati anche al di fuori dell'istituto di cura nei 90 giorni precedenti il ricovero, nonché delle spese rese necessarie dall'intervento chirurgico - sostenute nei 90 giorni successivi al termine del ricovero - per esami, medicinali, prestazioni mediche ed infermieristiche, per trattamenti fisioterapici e rieducativi.

Con il limite massimo per anno assicurativo, per persona e per nucleo familiare, di €200.000.

2) Altri ricoveri per malattia e infortunio (diversi da quelli di cui al punto 3) ed interventi chirurgici ambulatoriali:

- rimborso delle spese relative al ricovero e/o all'eventuale intervento chirurgico (retta di degenza, onorari del chirurgo, dell'aiuto, dell'anestesista, spesa camera operatoria, assistenza infermieristica, medicinali, medicazioni, esami, ecc.);
- in caso di ricovero, anche giornaliero, con o senza intervento chirurgico, rimborso delle spese per accertamenti diagnostici, compresi gli onorari ai medici, effettuati anche al di fuori dell'istituto di cura nei 90 giorni precedenti il ricovero, nonché delle spese rese necessarie dall'intervento chirurgico - sostenute nei 90 giorni successivi al termine del ricovero - per esami, medicinali, prestazioni mediche ed infermieristiche, per trattamenti fisioterapici e rieducativi.

Con il limite massimo giornaliero, per i casi di ricovero, di €300 a persona per retta di degenza e con il limite massimo per anno assicurativo, per il complesso delle prestazioni, per persona e per nucleo familiare di €100.000.

3) Parto:

a) Parto normale:

- rimborso delle spese di degenza nel limite massimo di €300 giornaliera;
- rimborso di tutte le altre spese (onorario medico ostetrico, assistenza pediatrica, ostetrica, ecc.) nel limite massimo di €2.100;

b) Parto cesareo e gravidanza extra uterina: rimborso delle spese sostenute nelle stesse misure e con gli stessi limiti previsti per i ricoveri di chirurgia di cui al precedente punto 2).

4) Altre prestazioni:

rimborso, con il limite massimo per anno assicurativo, per persona e per nucleo familiare, di €3.000:

- al 80% delle spese extraospedaliere sostenute per le seguenti prestazioni sanitarie e specialistiche:
 agopuntura prestata da medico specialista, diagnostica radiologica, dialisi, doppler, ecografia (per non più di 3 esami annui), elettrocardiografia, elettroencefalografia, endoscopia, laserterapia,

mammografia, mineralogia ossea computerizzata, risonanza magnetica nucleare, scintigrafia, TAC, telecuore, urografia;

- rimborso al 100% del ticket pagato per prestazioni di cui all'accordo rese dal SSN

rimborso integrale delle spese sostenute per le terapie relative a malattie oncologiche (cobaltoterapia, ecc.) con il limite massimo per anno assicurativo, per persona e per nucleo familiare, di €15.000.

B) PRESTAZIONI ODONTOIATRICHE

Rimborso delle spese sostenute per prestazioni odontoiatriche entro i limiti previsti per ciascuna prestazione dalla allegata tabella (all. 2 al presente accordo), con il limite massimo, per anno assicurativo per il complesso delle prestazioni riferite al nucleo familiare, pari a €1.600, aumentato di €880 per i primi due carichi familiari e di €360 per ciascuno dei carichi familiari successivi.

In alternativa al trattamento di cui al 1° comma, al Funzionario che ne faccia esplicita richiesta all'atto della presentazione della prima notula di rimborso nell'anno, verranno rimborsate, entro i limiti massimi indicati al 1° comma, le spese effettivamente sostenute con una franchigia assoluta del 20%.

ART. 5

Sono in tutti i casi escluse dal rimborso le spese relative a:

- malattie mentali in tutti i casi in cui esse diano luogo a trattamento sanitario obbligatorio ai sensi degli artt. 34 e 35 della legge 23 dicembre 1978, n. 833;
- malattie tubercolari in fase attiva assistibili dall'INPS;
- intossicazioni conseguenti ad abuso di alcolici o ad uso di allucinogeni nonché ad uso non terapeutico di psicofarmaci o stupefacenti. Sono comunque rimborsabili le spese per cure di disintossicazione e relativi ricoveri nei limiti previsti dal punto 2 lettera A dell'art 4;
- psicoterapia non curata da medico specialista e psicoanalisi;
- chirurgia plastica a scopo estetico (salvo quella a scopo ricostruttivo);
- agopuntura non effettuata da medico;
- infortuni sofferti in stato di ubriachezza o sotto l'influenza di sostanze stupefacenti o simili;
- in caso di ricovero, le spese sostenute per l'uso del telefono, della radio e della televisione;
- in caso di prestazioni effettuate all'estero, le spese di viaggio e quelle sostenute dall'eventuale accompagnatore.

ART. 6

Agli effetti del rimborso di cui al presente accordo gli esami di laboratorio, radiologia e terapia fisica, le prestazioni di riabilitazione nonché i ricoveri od interventi chirurgici ambulatoriali debbono essere prescritti dal medico.

ART. 7

Gli aventi diritto all'assistenza di cui al presente accordo debbono regolare direttamente le prestazioni sanitarie ad essi rese e debbono, entro 180 giorni da quello di fine malattia, presentare per il rimborso la documentazione giustificativa delle spese sostenute. In caso di decesso del Funzionario la documentazione deve essere presentata dagli eredi entro 180 giorni da quello del decesso.

La richiesta di rimborso deve essere presentata dal Funzionario, per il tramite della Direzione dell'Impresa dalla quale dipende, alla compagnia assicuratrice presso la quale è stata stipulata la polizza di assistenza sanitaria di cui all'art. 2.

ART. 8

La documentazione delle spese deve essere intestata al Funzionario assistito od al familiare.

ART. 9

Il Funzionario è tenuto a chiedere agli organi competenti ed a riversare alla compagnia assicuratrice qualsiasi rimborso che sia previsto a suo favore dalla legislazione nazionale o regionale sul Servizio Sanitario Nazionale.

ART. 10

Gli allegati formano parte integrante del presente accordo.

ART. 11

Il presente accordo decorre dal 1° gennaio 2004 ed avrà scadenza il 31 dicembre 2005, fermo quanto previsto dall'art. 3 comma terzo che precede.

Esso viene considerato dalle Parti pertinente alla parte economica; in occasione del prossimo rinnovo contrattuale, avrà, quindi, la medesima scadenza prevista per quest'ultima.

Dichiarazione delle Parti

Le Parti si danno atto che gli importi recati nel presente accordo tengono conto, tra l'altro, anche dei tassi di inflazione programmati.

PRESTAZIONI PER GRANDI INTERVENTI

Per grandi interventi s'intendono quelli per i quali la tariffa minima, approvata con D. P. R. 28 dicembre 1965, n. 1763, prevede per il chirurgo operatore un onorario non inferiore a Lire 80.000¹.

Sono, inoltre, comprese fra le prestazioni di cui sopra anche le seguenti, per le quali l'onorario del chirurgo operatore, previsto dalla tariffa minima approvata con Decreto 1965 n. 1763, è inferiore a Lire 80.000².

- cateterismo cardiaco dx e sin.;
- aortografia;
- cardioangiografia;
- pericardiotomia;
- tutta la chirurgia per la tbc, salvo il pneumotorace, toracosopia, l'aspirazione ed il drenaggio;
- toracotomia esplorativa;
- tumori bronchiali per via endoscopica;
- tumori maligni della sottomascellare;
- adenomi della tiroide;
- faringotomia ed esofagotomia;
- gastrotomia, gostrostomia, enterotomia;
- trapanazione cranica con puntura ventricolare;
- angiografia cerebrale;
- pneumoencefalografia;
- colostomia per Megacolon;
- amputazione grandi segmenti (ortopedia);
- prelievo per trapianto (ortopedia);
- osteosintesi grandi segmenti;
- ricostruzione tetto cotiloideo.

¹ L'importo indicato in lire corrisponde ad Euro 41,32.

² L'importo indicato in lire corrisponde ad Euro 41,32.

Per interventi non indicati nella tariffa si farà riferimento ai casi analoghi o simili per gravità di intervento.

**TARIFE PER L'ASSISTENZA ODONTOIATRICA
PER I FUNZIONARI DELLE IMPRESE ASSICURATRICI**

DIAGNOSTICA

| | | |
|---|---|----|
| Visita parere professionale in studio | € | 20 |
| Visita a domicilio del paziente - diurna: | € | 35 |
| - notturna: | € | 45 |

RADIOGRAFIA

| | | |
|-----------------------------|---|-----|
| <i>Radiografia endorale</i> | € | 25 |
| Radiografia extraorale | € | 30 |
| Scialografia | € | 35 |
| Arcata dentaria completa | € | 110 |

ANESTESIA

| | | |
|---------------------------|---|----|
| Anestesia locale plessica | € | 20 |
| Anestesia tronculare | € | 25 |

CHIRURGIA

| | | |
|---|-------------|-----|
| Alveolite - emorragia postestrattiva (per seduta) | € | 15 |
| Avulsione dentaria o radice di dente semplice | € | 35 |
| Avulsione dentaria indaginosa | € | 110 |
| Avulsione di un dente in inclusione ossea | € | 130 |
| Piccoli interventi di chirurgia orale (incisione ascesso endorale, sequestrectomia, ecc.) | € | 30 |
| Apicectomia (cura del canale a parte) | € | 100 |
| Intervento chirurgico preprotetico (per ogni arcata) | € | 100 |
| Biopsia | da € 25 a € | 40 |
| Chirurgia implantologica per ogni elemento impiantato (protesi esclusa) | € | 500 |

CURE CONSERVATIVE

| | | |
|------------------------------------|---|----|
| Medicazione per carie superficiale | € | 45 |
|------------------------------------|---|----|

| | | |
|--|---|-----|
| Devitalizzazione monoradicolare | € | 75 |
| Devitalizzazione pluriradicolare | € | 95 |
| Cura della gangrena pulpare (per seduta) | € | 30 |
| Otturazione in cemento, ossifosfato - cavità semplice: | € | 30 |
| - cavità combinata: | € | 35 |
| Otturazione con silicato, con amalgama o composito: | | |
| - cavità semplice: | € | 65 |
| - cavità combinata: | € | 100 |
| Cure elettromedicali (per seduta) | € | 20 |
| PROTESI FISSA | | |
| Corona stampata in acciaio | € | 55 |
| Corona stampata in oro (metallo escluso) | € | 160 |
| Corona due tempi (metallo escluso) | € | 150 |
| Corona in resina | € | 155 |
| Corona in porcellana | € | 230 |
| Corona Dawis | € | 165 |
| Corona fusa (metallo escluso) | € | 210 |
| Corona Richmond (metallo escluso) | € | 260 |
| Perno moncone | € | 160 |
| Corona 3/4 (metallo escluso) | € | 110 |
| Elemento di ponte fuso in acciaio | € | 60 |
| Elemento di ponte fuso in oro (metallo escluso) | € | 140 |
| Elemento di ponte fuso in acciaio e resina | € | 90 |
| Elemento di ponte in oro e resina (metallo escluso) | € | 260 |
| Elemento di ponte fuso in oro e porcellana (punte platino) | € | 320 |
| Elemento di ponte resina | € | 160 |
| Protesi di fissazione per elemento (metallo escluso) | € | 210 |
| Intarsio a perno | € | 90 |
| Corone di particolare valore estetico - oro e resina (metallo escluso) | € | 260 |
| - oro e porcellana (metallo escluso) | € | 320 |
| Corona in resina provvisoria | € | 45 |
| Rimozione di protesi (per corona) | € | 30 |
| Intarsi (metallo escluso) | € | 190 |

PROTESI MOBILE

| | | |
|---|---|-------|
| Ganci: filo (metallo escluso) | € | 40 |
| fusi (metallo escluso) | € | 45 |
| Apparecchio mobile in resina formato da: - 1 elemento | € | 75 |
| - 2 elementi | € | 110 |
| - 3 elementi | € | 160 |
| - superiore a 3 elementi | € | 75 |
| Completo inferiore in resina | € | 1.100 |
| Completo superiore in resina | € | 1.100 |
| Completo superiore e inferiore in resina | € | 2.100 |
| Scheletrato (metallo a parte) superiore a 4 elementi | € | 830 |
| Scheletrato (metallo a parte) di 4 o inferiore a 4 elementi | € | 620 |
| Attacchi - ammortizzatori - cerniere - incastro, ecc. (metallo escluso) | € | 160 |
| Ribasatura: diretta | € | 110 |
| indiretta | € | 210 |
| Riparazione semplice | € | 75 |
| Aggiunta di un elemento alle riparazioni (per elemento) | € | 75 |

PARADENTOSI

| | | |
|--|---|----|
| Ablazione tartaro e pulitura denti | € | 90 |
| Cura stomatite (per seduta) | € | 25 |
| Cura chirurgica delle malattie del paradenzio (per seduta) | € | 30 |
| Gengivectomia (per ogni gruppo di 4 denti) | € | 90 |

ORTODONZIA INFANTILE

| | | |
|---|---|-----|
| Esame e studio su modelli | € | 60 |
| Trattamento ortodontico (compresi apparecchi fissi o rimovibili): | | |
| - 1° anno di cura | € | |
| 950 | | |
| - ciascun anno successivo | € | 950 |

**LETTERE DELL'ANIA
ALLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI**

Con riferimento alle richieste contenute nella Vostra piattaforma rivendicativa, pur contestando che la materia investa diretta potestà delle Imprese e della stessa ANIA per le ragioni di ordine giuridico e tecnico che Vi abbiamo ampiamente esposto - e che qui intendiamo ribadire - Vi significhiamo quanto segue:

- 1) Nel caso in cui un Agente non adempia agli obblighi derivanti dalla legge e dai contratti collettivi in tema di rapporto di lavoro e/o agli obblighi in materia previdenziale, le OO.SS. ne daranno avviso all'ANIA e questa all'Impresa interessata la quale svolgerà le indagini del caso e si adopererà per ottenere il rispetto delle norme anche eventualmente addivenendo alla revoca del mandato.
- 2) In occasione della stipulazione di nuovi contratti di agenzia, le Imprese faranno obbligo all'Agente di garantire il trattamento di fine rapporto ai propri collaboratori mediante stipulazione di polizza AIL, o forme analoghe da tenersi costantemente aggiornata. L'Agente sarà libero nella scelta dell'Impresa presso la quale accendere l'anzidetto contratto, ma avrà l'obbligo di esibirlo ad ogni richiesta dell'Ispettore di Direzione, che avrà la facoltà di controllarne la regolarità e l'adeguatezza.
- 3) Sempre in occasione della stipulazione di nuovi contratti di Agenzia le Imprese condizioneranno il conferimento del mandato all'impegno da parte dell'Agente di rilevare i rapporti di lavoro del personale già addetto agli Uffici dell'Agenzia, nel rispetto delle condizioni giuridiche e normative previste dal contratto vigente nonché di quelle economiche, esclusi gli assegni personali e di procura.

Ciò semprechè il lavoratore/trice interessato abbia prestato servizio alle dipendenze dell'Agente cessato per almeno un anno; non abbia maturato il diritto a pensione di invalidità o di vecchiaia; non abbia comunque compiuto il 65° anno di età se uomo ed il 60° anno di età se donna, salvo quanto previsto dalla legge 26 febbraio 1982, n. 54, in quanto applicabile.

Quanto esposto al punto 3) non riguarda le Agenzie nelle quali, al momento della cessazione dell'Agente, il numero dei lavoratori/trici sia eguale o inferiore alle tre unità. Ove il numero dei lavoratori/trici sia superiore a tre, la norma vale limitatamente a 3/4 del personale fino ad 8 lavoratori/trici ed a 4/5 oltre 8.

Abbiamo, inoltre, invitato le nostre Associate ad adoperarsi nel caso di scorporo di portafoglio nei confronti dell'Agente a cui carico viene effettuato lo scorporo e dell'Agente che riceve il portafoglio scorporato, affinché questa

operazione non comporti - nel complesso delle Agenzie interessate - soppressione di posti di lavoro.

Quanto dichiarato con la presente lettera non comporta naturalmente assunzione di responsabilità di alcun genere da parte delle Imprese e dell'ANIA per l'eventuale inosservanza da parte degli Agenti degli obblighi sopra menzionati, restando tale responsabilità a totale carico dei singoli Agenti inadempienti.

ALLEGATO n. 6/B

Facciamo riferimento all'esigenza prospettata di riunioni periodiche della Direzione con i funzionari ed i responsabili di settori e/o uffici.

Al riguardo, pur rilevando che la questione attiene alla politica gestionale di competenza delle singole Imprese, concordiamo nel ritenere che il consolidamento ed il miglioramento dei processi organizzativi e produttivi delle Aziende passino attraverso la valorizzazione dell'apporto professionale dei livelli impiegatizi più qualificati e che l'apporto professionale di detti lavoratori/trici, proprio per il loro particolare ruolo, sia anche in correlazione al grado di informazione degli stessi sui programmi e sugli obiettivi aziendali.

Da parte nostra, comunque, non mancheremo di richiamare l'attenzione delle Imprese nostre socie sull'argomento, anche se è già in atto presso le Imprese stesse una politica tendente a favorire un sempre maggior scambio di informazioni di questo tipo.

ALLEGATO n. 6/C

Con riferimento a quanto abbiamo già avuto occasione di significarVi, Vi confermiamo che rivolgeremo alle Imprese nostre socie con dipendenti tra 36 e 60, una raccomandazione affinché considerino in concreto applicabili anche alle proprie unità produttive con meno di 16 dipendenti le disposizioni di cui all'art. 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, così come modificato dalla legge 11 maggio 1990 n. 108.

ACCORDO SULLE FESTIVITA' ABOLITE

Il giorno 18 dicembre 1999 l'ANIA, la FIBA/CISL, la FISAC/CGIL, la FNA, lo SNFIA e la UIL.C.A./UIL, hanno convenuto di confermare l'accordo 29 ottobre 1987 contenuto nell'allegato n. 6 al C.C.N.L. 29 ottobre 1987, di cui si riproducono in appresso le disposizioni.

Premesso

- che la Legge 5 marzo 1977, n. 54 ha dichiarato non più festivi, e quindi lavorativi, i seguenti giorni:
Epifania, S. Giuseppe, Ascensione di N.S., Corpus Domini e SS. Pietro e Paolo;
- che la citata legge ha altresì disposto lo spostamento della celebrazione della festività nazionale della Repubblica e della festività dell'Unità Nazionale, dichiarando non più festive anche le giornate del 2 giugno³ e del 4 novembre;
- che il D.P.R. 28 dicembre 1985 n. 792 ha reinserito fra le giornate festive l'Epifania (6 gennaio);

tanto premesso si è convenuto quanto segue:

ART. 1

Il presente accordo si applica al personale dipendente da Imprese di assicurazione regolato dal contratto collettivo nazionale di lavoro.

ART. 2

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

³ L'articolo 30 del presente C.C.N.L., recependo l'indicazione della normativa, ha reintrodotto la festività del 2 giugno.

ART. 3

In sostituzione delle giornate già festive di cui alla premessa, i lavoratori/trici avranno diritto - per ciascun anno di durata dell'accordo - di usufruire di tante giornate di permesso straordinario retribuito quante sono le giornate ex festive previste come lavorative, a condizione che nelle giornate già festive abbiano effettivamente prestato la propria attività lavorativa o - anche se assenti - abbiano comunque percepito per le stesse la retribuzione loro spettante.

Le giornate di permesso straordinario competono anche quando l'assenza dal lavoro è dovuta a motivi di sciopero o all'astensione obbligatoria di maternità prevista dall'art. 4 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204 e successive integrazioni e modificazioni.

ART. 4

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro o di assunzione nel corso dell'anno, il lavoratore/trice avrà diritto alle sole giornate di permesso straordinario corrispondenti ai giorni già festivi cadenti rispettivamente nel periodo antecedente alla risoluzione del rapporto di lavoro o nel periodo successivo alla costituzione del medesimo.

ART. 5

Le giornate di permesso straordinario retribuito debbono essere usufruite dagli interessati nel corso dell'anno. L'Impresa ne autorizzerà il godimento in rapporto alle esigenze di servizio e a quelle dei lavoratori/trici interessati.

ALLEGATO n. 8

PROTOCOLLO SULLE RELAZIONI SINDACALI

L'ANIA e le OO.SS. convengono che l'acquisizione e lo scambio di più significativi elementi conoscitivi attinenti al fattore lavoro nel suo complesso, rappresenti un fatto positivo per il corretto svolgimento delle relazioni sindacali.

Le Parti, pertanto, ferme restando le rispettive autonomie, le distinte responsabilità nella rappresentanza dei rispettivi interessi e l'autonomia di valutazione ed intervento proprie di ciascuna Organizzazione, concordano sull'opportunità di definire momenti di incontro ove procedere congiuntamente ad esami e valutazioni in ordine alle problematiche in questione.

A tale scopo l'ANIA e le OO.SS. concordano che l'Osservatorio costituisca lo strumento idoneo per il raggiungimento dell'obiettivo sopra definito.

Formeranno oggetto di esame i seguenti argomenti:

- eventuali problematiche inerenti l'occupazione nel settore, l'andamento dell'occupazione nel settore, con particolare riferimento a quella giovanile e femminile, anche in rapporto all'utilizzo dei contratti di formazione e lavoro ed alle disposizioni di legge in materia di parità uomo-donna, nonché ad eventuali raccomandazioni UE in materia;
- monitoraggio delle trasformazioni del mercato occupazionale attraverso la raccolta di informazioni relative oltre che all'andamento occupazionale del settore nel suo complesso e di singole aree geografiche, anche alla tipologia delle professionalità richieste dal mercato;
tale monitoraggio è finalizzato alla conoscenza dell'andamento/composizione dei flussi occupazionali e della possibile evoluzione del rapporto domanda/offerta del mercato del lavoro e costituisce strumento di supporto della Commissione paritetica;
- la dinamica del costo del lavoro nell'ambito del settore assicurativo in rapporto anche con il resto del mercato del lavoro italiano ed estero, tenendo anche in considerazione l'andamento dei settori interessati all'analisi;
- le nuove tecnologie ed i loro effetti sull'organizzazione del lavoro, anche con riferimento ad eventuali nuove figure professionali, nonché gli effetti sulla composizione della rete di vendita e sull'apertura di nuovi canali di vendita;
- le problematiche del lavoro nell'ambito del mercato unico europeo. A tal fine le Parti potranno esaminare la possibilità di promuovere iniziative esterne con la partecipazione dei Sindacati europei di categoria e dell'Associazione europea delle compagnie;
- l'evoluzione delle relazioni sindacali nel Paese e nell'ambito del mercato unico;
- aree esposte al fenomeno malavitoso;
- evoluzione della formazione con particolare riferimento alla valorizzazione della professionalità femminile.

L'Osservatorio si avvarrà sia di dati acquisiti dall'ANIA attraverso le proprie rilevazioni statistiche, sia di ulteriori dati in altro modo acquisiti o elaborati da ciascuna delle Parti, eventualmente utilizzando come ulteriore fonte di

informazione, i risultati degli studi compiuti da Organismi pubblici o privati, nazionali e/o internazionali.

L'Osservatorio, pariteticamente costituito, sarà composto da un rappresentante per ciascuna delle OO.SS. firmatarie del presente protocollo e da altrettanti rappresentanti dell'ANIA.

Esso si riunirà almeno a cadenza semestrale. Ulteriori riunioni si terranno a richiesta delle Parti. Agli incontri potranno essere chiamati ad intervenire, su invito concorde delle Parti, esperti delle materie che formano oggetto di osservazione.

Gli esperti che eventualmente le Parti dovessero concordare di invitare ad intervenire verranno prescelti, compatibilmente alle tematiche in esame, preferibilmente nell'ambito IRSA e tra gli operatori del settore.

L'attività dell'Osservatorio sarà orientata a fare acquisire alle Parti il maggior numero di elementi conoscitivi relativamente alle materie oggetto di studio e ad addivenire, possibilmente, a valutazioni comuni.

Dette valutazioni comuni potranno essere formalizzate in un documento che verrà trasmesso all'ANIA la quale provvederà ad inviarlo alle Imprese socie perché lo stesso possa costituire uno strumento utile anche per eventuali spunti operativi.

**COMMISSIONE NAZIONALE PARITETICA
PER L'INQUADRAMENTO**

Durante la vigenza contrattuale opera una Commissione paritetica per l'inquadramento, formata da un rappresentante per ciascuna Organizzazione Sindacale firmataria del presente C.C.N.L. e da altrettanti rappresentanti dell'ANIA.

Detta Commissione ha il compito di:

1. condurre uno studio approfondito per fornire alle Parti stipulanti contributi finalizzati a verificare il rapporto tra classificazione e professionalità;
2. esaminare l'evoluzione dei profili professionali esemplificativi, in rapporto all'introduzione di tecnologie innovative;
3. predisporre, tre mesi prima della scadenza del presente contratto, un rapporto conclusivo sull'attività svolta dalla Commissione, avvalendosi eventualmente anche delle conclusioni dell'Osservatorio di cui all'allegato 8.

La Commissione, che si riunisce a cadenza semestrale, si incontrerà annualmente, in occasione dell'informativa annuale di cui all'art. 7, con le delegazioni che hanno stipulato il contratto collettivo per illustrare i lavori svolti.

**PROTOCOLLO D'INTESA PER L'ISTITUZIONE DI UN FONDO
PER IL SOSTEGNO DEL REDDITO E DELL'OCCUPAZIONE
DEL PERSONALE DELLE IMPRESE ASSICURATRICI**

Le Parti si danno atto che il settore assicurativo è impegnato in un processo di trasformazione. Tale processo implica operazioni di ristrutturazione e di riorganizzazione e rafforzamento sul piano strutturale, riposizionamenti strategici, innovazione di prodotti e dei processi produttivi e distributivi, nella logica di un accrescimento di efficienza e competitività indispensabile per realizzare le prospettive di sviluppo che la crescente domanda di sicurezza sta aprendo al settore.

Le Parti, pertanto, concordano sulla necessità di dotare il settore assicurativo – nell’ambito dell’art. 2, comma 28, della legge n. 662/96 – di uno strumento che accompagni i processi di ristrutturazione o riorganizzazione delle imprese.

Le linee guida per l’introduzione di tale strumento possono essere così sintetizzate:

1. Lo strumento in questione potrebbe essere rappresentato da una nuova Sezione dell’istituendo Fondo L.C.A. In tal caso il finanziamento delle prestazioni della nuova Sezione del Fondo sarà a carico delle Imprese che utilizzano tale strumento, le quali saranno tenute a versare, a titolo di contributo straordinario, le risorse necessarie.
2. Destinatari delle prestazioni - Le prestazioni straordinarie del Fondo sono rivolte a lavoratori, coinvolti in processi di ristrutturazione o riorganizzazione, che si trovino nella condizione di maturare i requisiti minimi per la fruizione del trattamento pensionistico a carico dell’AGO, i più prossimi tra anzianità e vecchiaia, entro un periodo massimo di 5 anni, il cui rapporto di lavoro si risolva ai sensi delle lettere a) o b) del punto 3.
3. Accesso alle prestazioni – L’accesso alle prestazioni del Fondo è subordinato all’espletamento delle procedure (a partire da quelle di cui agli artt. 15 e 16 del C.C.N.L.) previste per i processi che comportano ricadute negative sui livelli occupazionali ed è altresì subordinato alla condizione che le suddette procedure sindacali si concludano con accordo, nell’ambito del quale siano stati individuati una pluralità di strumenti secondo quanto indicato dalle normative vigenti. L’accordo che definisce dette procedure dovrà prevedere al suo interno due fasi:
 - a) una prima fase, la cui durata è non superiore a 12 mesi, che preveda la risoluzione consensuale dei rapporti di lavoro;
 - b) una seconda fase – qualora al termine della prima fase permangano esuberanti – che preveda una verifica complessiva dei risultati della prima fase medesima e individui regole, modalità, tempi e strumenti effettivamente idonei al raggiungimento degli obiettivi di cui all’accordo sopraindicato.

In mancanza di accordo l’Impresa sarà libera di assumere le iniziative del caso.

4. Prestazioni - Il Fondo eroga assegni straordinari per il sostegno del reddito in forma rateale e provvede al versamento della contribuzione figurativa ai lavoratori ammessi a fruirne, per un massimo di 60 mesi fino alla maturazione dei requisiti per la pensione INPS, i più prossimi fra anzianità o vecchiaia. L’assegno sarà altresì erogato nel periodo intercorrente fra la suddetta maturazione e la data di decorrenza dell’erogazione della pensione INPS, escluso per quest’ultimo periodo il versamento della contribuzione figurativa.

Ove dovessero intervenire modifiche normative in materia, sarà salvaguardata la posizione di quanti stiano già fruendo delle prestazioni del Fondo (sia per quanto riguarda l'assegno che per quanto riguarda la contribuzione figurativa).

Detto assegno sarà pari all'importo del trattamento pensionistico INPS (di anzianità o di vecchiaia) che gli interessati maturerebbero con la maggiorazione dell'anzianità contributiva mancante per il diritto alla pensione stessa; detto assegno assorbirà, nei casi in cui sia dovuto e fino a concorrenza, il preavviso o la relativa indennità sostitutiva; saranno stabiliti i casi di non cumulabilità dell'assegno con altri redditi di lavoro o di revoca dell'assegno stesso.

5. Le Parti s'impegnano ad intraprendere la stesura del Regolamento del Fondo entro 60 giorni dalla sottoscrizione del presente protocollo e a definirla nei successivi 120 giorni .

Le Parti s'impegnano a definire di comune accordo regole, modalità, strumenti e tempi da inserire nell'emanando Regolamento necessario per rendere operativo il Fondo. Le Parti al fine di rendere operativo l'utilizzo del Fondo procederanno ad attivare gli strumenti legislativi previsti di concerto con il Ministero del Lavoro e l'INPS.

Le Parti si danno atto che le clausole contenute nel presente protocollo sono tra loro inscindibili, e in particolare quanto indicato alla lettera a) del precedente punto 3 è strettamente collegato con quanto previsto alla lettera b) del medesimo punto.

6. Qualora prima o dopo l'istituzione del Fondo fosse introdotto per legge un ammortizzatore di carattere generale:
 - a) se tale ammortizzatore sarà obbligatoriamente applicabile al settore assicurativo, il Fondo in oggetto non sarà istituito o, se già istituito, sarà liquidato, facendo salvi gli eventuali accordi che già fruiscono del Fondo, esclusa in ogni caso duplicità di oneri e prestazioni;
 - b) se, invece, l'ammortizzatore generale sarà applicabile a tutti i settori soltanto in via residuale (in assenza cioè, di ammortizzatori stabiliti in via pattizia), le Parti si incontreranno per esaminare la situazione e per assumere le conseguenti determinazioni, esclusa in ogni caso duplicità di oneri e prestazioni.

Dichiarazione delle OO.SS.

In sede di stesura dell'Accordo necessario per l'emanando Regolamento le OO.SS. verificheranno che l'applicazione dei criteri di calcolo dell'assegno indicato al punto 4) eviti di produrre effetti sperequativi, considerando l'erogazione netta da percepire sia in forma rateale che in eventuale forma anticipata.

**ACCORDO SULL'ENTE BILATERALE NAZIONALE
PER LA FORMAZIONE ASSICURATIVA**

Il giorno 18 dicembre 1999 in Milano

tra

ANIA

e

FIBA-CISL, FISAC-CGIL, FNA, SNFIA, UIL.C.A.-UIL

premesso che

- la formazione professionale è un tema di rilevante importanza, con riferimento sia alle esigenze occupazionali sia all'evoluzione organizzativa e tecnologica delle Imprese, in un contesto economico di crescente internazionalizzazione e competitività;

- fermo restando la particolarità dei rispettivi ruoli, è opportuno attuare, anche nell'ottica di sostenere il dialogo sociale, una collaborazione attiva tra le Parti e gli Enti e le Istituzioni competenti sulle tematiche della formazione, al fine di favorire la programmazione e realizzazione di un sistema di formazione professionale di qualità, efficiente ed efficace;

- è necessario mantenere rapporti stabili con le Istituzioni pubbliche, in modo da essere adeguatamente informati anche delle possibilità esistenti in tema di finanziamento pubblico delle attività relative alla formazione.

Ciò premesso, si conviene di costituire entro 6 mesi dall'entrata in vigore del presente accordo un Ente Bilaterale Nazionale per la Formazione Assicurativa, denominato "ENBIFA", con i seguenti compiti e funzioni:

stabilire rapporti permanenti di confronto con le Istituzioni e gli Enti competenti su tutte le tematiche della formazione professionale;

promuovere e realizzare ricerche sui fabbisogni di professionalità nel settore assicurativo e studi sulle varie tematiche inerenti alla formazione;

promuovere e favorire la sperimentazione di attività formative, anche in relazione alle esigenze di riqualificazione dei lavoratori provenienti da Imprese poste in liquidazione coatta amministrativa;

avviare un confronto a livello europeo con le altre organizzazioni imprenditoriali e dei lavoratori per verificare analoghe iniziative avviate all'estero;

promuovere ogni iniziativa utile al reperimento dei finanziamenti pubblici necessari all'effettuazione delle attività indicate negli alinea precedenti e delle attività formative svolte dalle aziende anche in relazione alla legge 125/91.

A tale struttura è garantito un finanziamento annuo, deliberato annualmente dall'ANIA, sentite le organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del presente accordo, nella misura non superiore a Euro 206.582.

*STATUTO DELL'ENTE BILATERALE NAZIONALE
PER LA FORMAZIONE ASSICURATIVA*

Art. 1- Soci

Sono soci dell'Ente Bilaterale Nazionale per la Formazione Assicurativa (ENBIFA): ANIA da una parte e FIBA-CISL, FISAC-CGIL, FNA, SNFIA, UIL.C.A.-UIL dall'altra.

Art. 2 - Scopo

I compiti dell'ENBIFA sono:

stabilire rapporti permanenti di confronto con le Istituzioni e gli Enti competenti su tutte le tematiche della formazione professionale;

promuovere e realizzare ricerche sui fabbisogni di professionalità nel settore assicurativo e studi sulle varie tematiche inerenti alla formazione;

promuovere e favorire la sperimentazione di attività formative, anche in relazione alle esigenze di riqualificazione dei lavoratori provenienti da Imprese poste in liquidazione coatta amministrativa;

- avviare un confronto a livello europeo con le altre organizzazioni imprenditoriali e dei lavoratori per verificare analoghe iniziative avviate all'estero;

promuovere ogni iniziativa utile al reperimento dei finanziamenti pubblici necessari all'effettuazione delle attività indicate negli alinea precedenti e delle attività formative svolte dalle aziende anche in relazione alla legge 125/91.

Art. 3 - Sede

L'ENBIFA ha sede a Milano, piazza S. Babila 1, presso l'ANIA

Art. 4 - Durata

La durata dell'ENBIFA è stabilita al 31 dicembre 2005, e può essere prorogata con delibera del Consiglio direttivo, assunta con la maggioranza qualificata richiesta per le decisioni di straordinaria amministrazione.

Art. 5 - Organi

Sono organi dell'Ente Bilaterale Nazionale per la Formazione Assicurativa:

il Consiglio direttivo;

il Presidente;

il Collegio dei revisori dei conti.

Tutte le cariche sono gratuite e hanno la durata di tre anni.

Art. 6 – Consiglio direttivo

Il Consiglio direttivo è composto da 10 membri permanenti, 5 designati dall'ANIA e 5 dalle organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo, e da altrettanti membri supplenti.

Il Consiglio elegge per i primi tre anni il Presidente tra i membri permanenti designati dall'ANIA e il Vice presidente tra quelli permanenti designati dai sindacati dei lavoratori, e viceversa per i restanti tre anni.

Il Consiglio è investito dei più ampi poteri per la ordinaria e straordinaria amministrazione, e in particolare:

indirizza e coordina la gestione dell'ENBIFA;

predispone e approva il bilancio preventivo e il conto consuntivo;

provvede agli impegni di spesa;

assume i provvedimenti inerenti al funzionamento ed all'organizzazione interna dell'ENBIFA, deliberando anche in merito ai rapporti di collaborazione e consulenza;

delega, ove necessario, compiti particolari a singoli consiglieri;

Il Consiglio è convocato dal Presidente con avviso da inviarsi, con lettera raccomandata o a mezzo telefax, almeno dieci giorni prima della data della riunione.

Il Consiglio si riunisce ogni qualvolta il Presidente lo ritenga opportuno o su richiesta di almeno un terzo dei componenti.

La riunione è validamente costituita con la presenza della metà più uno dei componenti. Le votazioni avverranno per alzata di mano e per ogni deliberazione è sufficiente il voto favorevole della metà più uno dei votanti.

Qualora non si raggiungesse la maggioranza, verrà redatto un documento dal quale risultino i pareri difformi e le relative motivazioni.

Per la validità delle riunioni relative a modifiche statutarie, scioglimento dell'ENBIFA ed eventuali altre decisioni di straordinaria amministrazione, è necessaria la presenza dei 4/5 dei consiglieri e le decisioni sono valide se assunte a maggioranza qualificata di 4/5 dei votanti.

Il Consiglio nomina ad ogni riunione un segretario.

La funzione di consigliere termina in caso di revoca da parte del socio designante, ovvero in caso di decadenza e/o di dimissioni. In tal caso il socio che aveva effettuato la nomina provvede ad una nuova designazione.

In caso di impedimento il membro effettivo è sostituito dal corrispondente membro supplente.

Art. 7 – Il Presidente

Il Presidente è eletto dal Consiglio nel proprio ambito secondo quanto è stabilito all'art.6.

Il Presidente ha la legale rappresentanza dell'ENBIFA, sovrintende alla gestione e amministrazione dello stesso, convoca e presiede il Consiglio direttivo.

In caso di assenza o impedimento, il Presidente è sostituito dal Vice presidente, eletto a norma dell'art. 6.

Art. 8 – Il Collegio dei revisori dei conti

Il Collegio dei revisori dei conti è composto da tre membri effettivi e due supplenti, nominati come segue:

1 effettivo con la funzione di Presidente nominato per il primo triennio dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori, e per il successivo triennio dall'ANIA;

1 effettivo e 1 supplente nominato dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori;

1 effettivo e 1 supplente nominato dall'ANIA.

E' compito del Collegio dei revisori dei conti:

controllare l'amministrazione dell'ENBIFA e accertare la regolare tenuta della contabilità;

redigere la relazione sul conto consuntivo dell'esercizio finanziario, depositandola 15 giorni prima della data fissata per la riunione del Consiglio direttivo indetta per l'approvazione del suddetto conto.

In caso di decadenza e/o di dimissioni di un membro del Collegio, il socio dell'ENBIFA che ne aveva effettuato la nomina provvede ad una nuova designazione.

In caso di impedimento, anche temporaneo, il Presidente del Collegio è sostituito dal revisore da lui designato o, in mancanza, dal revisore più anziano in carica o, a parità di anzianità in carica, dal revisore più anziano di età.

In caso di impedimento di un revisore diverso dal Presidente, il membro effettivo è sostituito dal corrispondente membro supplente.

Art. 9 – Patrimonio sociale

Il patrimonio dell'ENBIFA è costituito dai contributi versati annualmente dall'ANIA, da ogni altra forma di finanziamento, contributo, donazione proveniente da soggetti pubblici o privati.

L'ENBIFA non ha fini di lucro e destina il patrimonio esclusivamente al conseguimento delle sue finalità, gli eventuali avanzi di gestione alla fine di ogni esercizio saranno utilizzati negli esercizi successivi.

Art. 10 – Esercizio sociale

L'esercizio sociale ha inizio il 1° gennaio e termina il 31 dicembre di ciascun anno. Il bilancio preventivo per il successivo esercizio deve essere approvato dal Consiglio direttivo dell'Ente entro il 31 ottobre, il conto consuntivo dell'esercizio precedente entro il 30 aprile.

Art. 11 – Scioglimento - Cessazione

In caso di scioglimento dell'Ente Bilaterale Nazionale per la Formazione Assicurativa o, comunque di cessazione per qualsiasi causa, il patrimonio residuo, soddisfatte tutte le eventuali passività, sarà devoluto dal Consiglio direttivo, escluso in ogni caso qualsiasi rimborso ai soci, per attività ed iniziative assimilabili a quelle che costituiscono lo scopo dell'ENBIFA.

Art. 12 - Finanziamento

Ai sensi dell'accordo stipulato in data 18 dicembre 1999, il finanziamento è quello stabilito annualmente dall'ANIA per il funzionamento dell'ENBIFA, che usufruisce, inoltre, delle eventuali risorse pubbliche provenienti da fondi comunitari, nazionali e regionali previsti dalle leggi.

Art. 13 – Rinvio alle leggi

Per tutto quanto non espressamente previsto dal presente Statuto si applicano le norme di legge in materia di associazioni di fatto senza scopo di lucro.

ALLEGATO n. 12

ACCORDO IN TEMA DI TUTELE SINDACALI

Il giorno 30 gennaio 2002

tra

- l'ANIA

e

- la FIBA/CISL, la FISAC/CGIL, la UIL.C.A./UIL, la FNA e lo SNFIA

Premesso

- che i principi legislativi in tema di libertà e di attività sindacale nei luoghi di lavoro rinviano alla contrattazione collettiva la definizione dei principali aspetti applicativi della medesima normativa di legge;
- che nel settore assicurativo la materia dei permessi sindacali per i lavoratori che rivestono cariche sindacali *extra-aziendali* aveva ricevuto un'apposita disciplina con l'accordo 26 giugno 1981, in applicazione delle disposizioni di cui all'art. 30 della legge 20 maggio 1970, n. 300, che in tema di libertà sindacali attribuisce particolari prerogative agli organismi costituiti nell'ambito delle associazioni sindacali che siano firmatarie di contratti collettivi di lavoro applicati nell'unità produttiva;
- che in passato, stante l'interconnessione tra la sfera dell'attività sindacale inerente a cariche extraaziendali e quella inerente a cariche aziendali, in relazione soprattutto al fenomeno del cumulo di cariche, la materia dei permessi sindacali aziendali aveva ricevuto un'apposita disciplina con l'accordo 14 settembre 1982, organica ed inscindibile rispetto a quella prevista per le tutele sindacali per attività extra-aziendale;
- che gli accordi sopracitati del 26 giugno 1981 e del 14 settembre 1982 erano stati confermati con modifiche dall'accordo 15 febbraio 1996;
- che il testo unico del 18 dicembre 1999, in recepimento degli Accordi citati in premessa, ha prorogato di fatto sia le agibilità extraaziendali sia le agibilità aziendali fino al 31 gennaio 2002

tutto ciò premesso,

alla luce della rilevata necessità di procedere, prima della predetta scadenza tenendo conto di una più coerente razionalizzazione nell'attribuzione ed uso delle libertà sindacali, alla stesura del presente Accordo, che disciplina la materia delle tutele

sindacali con riguardo ai permessi sindacali extra-aziendali (sezione prima) ed aziendali (sezione seconda), nonché alle rappresentanze sindacali aziendali, all'esercizio del diritto di assemblea ed alla composizione della delegazione sindacale aziendale (sezione terza),

si è convenuto quanto segue:

Le Premesse formano parte integrante del presente Accordo

SEZIONE PRIMA: Permessi sindacali extra-aziendali

ART. 1

La presente sezione prima dell'accordo riguarda il trattamento da praticarsi dalle Imprese di assicurazione socie dell'ANIA e dalle società controllate dalle Imprese medesime nei confronti del personale dipendente, il cui rapporto di lavoro sia disciplinato dal contratto collettivo nazionale di lavoro vigente per il settore assicurativo, il quale rivesta cariche sindacali a livello nazionale e/o di strutture territoriali periferiche in seno ad Organizzazioni Sindacali firmatarie dell'accordo stesso.

L'utilizzo da parte delle anzidette strutture dei permessi sindacali stabiliti dall'accordo stesso riguarda la sospensione dall'attività lavorativa del personale citato al comma precedente, comunque derivante dall'espletamento del mandato sindacale.

Al predetto personale è garantita la piena incondizionata libertà di svolgere i compiti inerenti alla carica ricoperta, entro i limiti ed alle condizioni di cui agli articoli seguenti.

ART. 2

Possono svolgere, al di fuori del monte ore previsto dai successivi artt. 5 e 6, attività sindacale inerente alla loro carica durante le ore di ufficio 5 rappresentanti di ciascuna Organizzazione, firmataria del presente accordo.

Ciascuna Organizzazione dovrà comunicare per iscritto all'ANIA, a mezzo raccomandata R.R., i nominativi di cui sopra e le disposizioni del presente articolo saranno applicabili soltanto dopo che tale comunicazione sarà pervenuta all'ANIA stessa.

Le disposizioni di cui al presente articolo non si applicano a lavoratori/trici eventualmente designati a sostituire quelli il cui nominativo sia già stato comunicato, salvo che la sostituzione avvenga per impedimento di questi ultimi di durata non inferiore a 2 mesi e che la stessa sia notificata per iscritto all'ANIA con congruo preavviso.

ART. 3

I lavoratori/trici di cui all'art. 2, nonché i segretari provinciali, regionali o comprensoriali (per le OO.SS. organizzate su basi comprensoriali anziché provinciali) non possono essere trasferiti in uffici ubicati in un Comune diverso o licenziati, a meno che ricorrano gli estremi della risoluzione del rapporto di lavoro in tronco, durante il periodo di carica o nei tre mesi successivi, qualora il Ministro del lavoro, se trattasi di lavoratori/trici di cui all'art. 2, o il Direttore dell'Ufficio regionale del lavoro, se trattasi di segretari provinciali o comprensoriali, su ricorso del lavoratore/trice interessato, riconosca che il provvedimento sia stato determinato dall'attività svolta dal lavoratore/trice nell'esercizio della predetta carica sindacale. Il ricorso dovrà essere presentato entro il termine di 15 giorni dalla comunicazione del provvedimento e sospende gli effetti di questo, fino alla decisione del Ministro o del Direttore dell'Ufficio regionale del lavoro.

Rimane comunque ferma la facoltà delle Parti interessate di ricorrere all'Autorità giudiziaria in caso di contestazione tanto per il trasferimento che per il licenziamento.

ART. 4

I lavoratori/trici che rivestano cariche sindacali a livello nazionale e/o di strutture territoriali periferiche i quali non rientrino già tra quelli indicati dalle OO.SS. agli effetti della tutela di cui al precedente art. 2 - per l'espletamento di ogni attività connessa al loro mandato sia all'interno che all'esterno dell'azienda - possono astenersi dal prestare la loro attività lavorativa usufruendo di permessi retribuiti entro i limiti e secondo le modalità di cui ai successivi artt. 5 e 13.

ART. 5

I permessi possono essere fruiti nel limite massimo complessivo annuale che si determina - per ciascuna Organizzazione e con periodicità biennale - in ragione di 4 ore e 15 minuti per ciascuno dei lavoratori/trici del settore dipendenti dalle Imprese, come indicate al precedente art. 1 primo comma, il cui rapporto di lavoro sia disciplinato dal contratto collettivo nazionale di lavoro vigente per il settore assicurativo, i quali risultino iscritti alle Organizzazioni medesime al 31 ottobre dell'anno precedente la decorrenza di ogni biennio.

ART. 6

Nei confronti delle Organizzazioni Sindacali che alla data predetta si caratterizzino per il concorso dei seguenti requisiti:

- a) abbiano una consistenza numerica, accertata ai sensi del precedente articolo, superiore a n. 1300 iscritti;
- b) abbiano iscritti in almeno 15 Imprese socie dell'ANIA;

c) siano organizzate sulla base di Organismi territoriali in almeno 10 province o comprensori (per le OO.SS. organizzate su basi comprensoriali anziché provinciali);

le disposizioni di cui all'art. 2 si applicano ad ulteriori 10 rappresentanti di ciascuna Organizzazione Sindacale, firmataria del presente accordo;

il monte ore annuale di permessi retribuiti di cui all'art. 5 va incrementato con le seguenti ulteriori misure:

- per i primi 500 iscritti: 10 ore e 45 minuti annui per ciascun iscritto;
- oltre i 500 fino a 1500 iscritti: 7 ore e 45 minuti annui per ciascun iscritto oltre i 500;
- oltre i 1500 fino a 3000 iscritti: 5 ore annue per ciascun iscritto oltre i 1500;
- oltre i 3000 iscritti: 4 ore e 30 minuti annui per ciascun iscritto oltre i 3000.

Ai fini di quanto previsto dagli artt. 5 e 6, il numero dei lavoratori/trici da considerarsi iscritti a ciascuna delle Organizzazioni firmatarie si determina esclusivamente sulla base del numero complessivo delle deleghe per la esazione dei contributi sindacali che risultino rilasciate a ciascuna Impresa in favore dell'Organizzazione medesima alla predetta data del 31 ottobre.

Entro il 30 novembre l'ANIA comunicherà - sulla base dei dati forniti dalle Imprese associate - a ciascuna Organizzazione Sindacale dei lavoratori/trici il numero complessivo delle deleghe degli iscritti alla Organizzazione Sindacale medesima.

In relazione a quanto sopra, ciascuna Organizzazione Sindacale dei lavoratori/trici si riserva di effettuare eventuali riscontri dei propri iscritti direttamente presso le singole Imprese sulla base delle deleghe depositate per l'esazione dei contributi.

Nota a verbale n° 1 – A parziale deroga di quanto previsto al punto 1) del presente articolo, le OO.SS. potranno comunicare all'ANIA all'inizio di ogni anno l'eventuale trasformazione in utilizzo in cedole dei permessi spettanti ai rappresentanti di cui al punto 1) nella misura massima di uno e per quanto riguarda lo SNFIA nella misura massima di tre.

Nota a verbale n°2 - La previsione di cui al punto 2) dell'articolo 6 non trova applicazione nei confronti dello SNFIA.

Peraltro, al fine di coordinare le agibilità sindacali in atto nel settore assicurativo con la previsione di cui all'art. 6, punto 2), dopo la fase di avvio del presente accordo ANIA e SNFIA si impegnano ad una verifica del meccanismo indicato entro il 30 giugno 2003.

Tale verifica sarà inoltre finalizzata a definire nel rispetto del principio di non discriminazione tra le OO.SS., firmatarie del presente accordo, eventuali ulteriori agibilità sindacali.

ART. 7

I dirigenti sindacali indicati negli artt. 2 e 6 non potranno essere nominati in misura superiore a due per ciascuna organizzazione sindacale nelle Imprese fino a 1000 dipendenti e superiore a tre nelle Imprese con più di 1000 dipendenti.

ART. 8

Non sono computabili nel monte ore di cui agli artt. 5 e 6:

- i permessi retribuiti concessi ai lavoratori/trici che rivestano cariche sindacali a livello nazionale per la partecipazione alle trattative per il rinnovo dei contratti collettivi nazionali e agli incontri con l'ANIA di cui all'allegato 5 al protocollo d'intesa 15 giugno 1980, nel limite di 5 lavoratori/trici per ciascuna Organizzazione Sindacale;
- i permessi retribuiti concessi ai lavoratori/trici che rivestano cariche sindacali a livello nazionale e/o di strutture territoriali periferiche per la partecipazione agli incontri delle delegazioni nelle trattative per la contrattazione aziendale prevista dai contratti collettivi nazionali, nel limite di 2 lavoratori/trici per ciascuna Organizzazione Sindacale.

I nominativi dei lavoratori/trici designati a fruire dei permessi di cui al comma che precede devono essere, a cura delle Organizzazioni Sindacali di appartenenza, notificati per iscritto all'ANIA, di norma in via preventiva, la quale provvederà a darne comunicazione alle Imprese dalle quali dipendono i lavoratori/trici interessati.

Ai rappresentanti delle OO.SS., firmatarie del presente accordo, viene attribuito un monte ore complessivo annuo, per ciascuna delle predette OO.SS., di n° 40 ore di permesso retribuito da fruire nell'ambito delle procedure di confronto sindacale relative a gruppi di Imprese.

ART. 9

Il monte ore di permessi di cui agli artt. 5 e 6 viene ripartito annualmente (per il periodo 1° febbraio/31 gennaio) a cura di ciascuna Organizzazione Sindacale fra le proprie strutture a livello nazionale e nell'ambito di ciascuna regione.

Ciascuna Organizzazione Sindacale comunicherà all'ANIA entro il 31 dicembre dell'anno di pertinenza i dati relativi alla ripartizione di cui al comma precedente (da indicarsi in ore intere), dati che non potranno essere modificati per la durata dell'anno stesso.

Nella stessa occasione le OO.SS. dovranno comunicare all'ANIA i nominativi dei lavoratori/trici di cui all'art. 4, evidenziando quelli eventualmente designati a usufruire in via continuativa dei permessi retribuiti, anche qualora si tratti di assenze parziali dal servizio, nonché eventuali variazioni successive. Tali comunicazioni esplicheranno i loro effetti solo a far tempo dal giorno successivo alla data di ricevimento da parte dell'ANIA.

Dichiarazione a verbale - Qualora sulla ripartizione come sopra determinata da ciascuna Organizzazione Sindacale dei lavoratori/trici l'ANIA sollevasse osservazioni, l'Organizzazione Sindacale interessata le prenderà in esame e deciderà in merito tenendo conto di quanto prospettato dall'ANIA stessa.

ART. 10

Entro il 15 gennaio dell'anno successivo l'ANIA consegnerà alle Segreterie nazionali di ciascuna delle Organizzazioni firmatarie un numero di cedole orarie di permesso pari al numero complessivo delle ore annualmente spettanti ai sensi degli artt. 5 e 6.

Dette cedole, le cui caratteristiche vengono separatamente definite dalle Parti, sono predisposte a cura dell'ANIA in conformità ai dati risultanti dalla ripartizione del monte ore permessi effettuata ai sensi dell'art. 8.

ART. 11

Il lavoratore/trice che riveste una delle cariche di cui all'art. 4 e che intende fruire di permesso retribuito in applicazione di quanto previsto dal presente accordo, è tenuto a comunicarlo per iscritto all'Impresa da cui dipende con un preavviso di norma di almeno una giornata lavorativa e a consegnare alla stessa - contestualmente o, comunque non oltre 48 ore dal rientro - la quantità di cedole di cui al precedente art. 10 corrispondente alla durata del permesso.

I lavoratori/trici designati ad usufruire in via continuativa di permessi retribuiti di cui all'art. 9, terzo comma, devono - mese per mese - consegnare le cedole relative ai permessi usufruiti entro i primi 5 giorni del mese successivo a quello di pertinenza.

La durata del permesso non può essere inferiore ad un'ora; le frazioni eccedenti non possono essere inferiori a 15 minuti.

Le cedole consegnate all'Impresa debbono essere annullate a cura della stessa ed in nessun caso possono essere restituite.

Le cedole eventualmente non utilizzate nel corso dell'anno di pertinenza non possono essere utilizzate negli anni successivi, salvo quanto previsto al protocollo aggiuntivo relativo ai Congressi.

ART. 12

Al lavoratore/trice che riveste una delle cariche di cui all'art. 4, possono anche essere concessi, compatibilmente con le esigenze di servizio, permessi non retribuiti.

La relativa richiesta va rivolta alla Direzione aziendale competente, per il tramite della Segreteria delle strutture sindacali di appartenenza, con un preavviso di almeno una giornata lavorativa.

ART. 13

Nell'intento di realizzare un'equa ripartizione tra le Imprese degli oneri dei permessi di cui agli artt. 5 e 6, le Organizzazioni Sindacali procureranno di evitare la concentrazione di richieste di tali permessi in singole Imprese ed in particolare in quelle con meno di 500 dipendenti, nonché nelle unità organizzative con meno di 20 addetti.

Qualora in una azienda, l'utilizzo dei permessi sindacali, complessivamente tra tutte le organizzazioni sindacali, risultasse significativamente superiore rispetto alla situazione media di mercato, le Parti, su richiesta dell'Impresa interessata, si incontreranno per esaminare il caso di specie e ricercare una soluzione coerente con le indicazioni precedenti ed adeguata per incidere sull'eccedenza.

Le Organizzazioni Sindacali procureranno anche di evitare la concentrazione di richieste dei permessi sindacali in uffici numericamente ristretti. Al riguardo, se trattasi di unità organizzative sino a quattro dipendenti, possono essere utilizzati permessi sindacali soltanto in via saltuaria ed in misura tale da non pregiudicare la regolarità del servizio e previo adeguato preavviso.

Qualora sorgessero dubbi in relazione all'applicazione della disposizione di cui al comma precedente, le Parti, su richiesta dell'Impresa interessata, si incontreranno per esaminare il caso di specie e ricercare una soluzione ad essa conforme.

ART. 14

Le parti concordano di costituire un Osservatorio a composizione paritetica con il compito di seguire l'applicazione del presente accordo con particolare riguardo alle situazioni di cui al 2° comma dell'art. 13, nonché di esaminare le problematiche che fossero evidenziate dalle parti stesse in relazione all'applicazione dell'accordo stesso.

ART. 15

Ai lavoratori/trici che possono - in forza del presente accordo e nei limiti in esso indicati - astenersi dal prestare la propria attività lavorativa, compete per tutto il tempo di astensione dal lavoro il normale trattamento economico.

SEZIONE SECONDA: Permessi sindacali aziendali

ART. 1

La presente sezione seconda dell'accordo riguarda il trattamento da praticarsi dalle Imprese di assicurazione socie dell'ANIA e dalle società controllate dalle Imprese medesime nei confronti del personale dipendente, il cui rapporto di lavoro sia disciplinato dal contratto collettivo nazionale di lavoro vigente per il settore assicurativo, i quali siano componenti delle R.S.A., di cui all' art. 19 della legge 20 maggio 1970 n. 300, di Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo.

ART. 2

Presso l'unità produttiva possono essere costituite R.S.A. ad iniziativa dei lavoratori iscritti ad una medesima Organizzazione sindacale firmataria del presente accordo, in base a quanto previsto dall'art.19 della legge 20 maggio 1970 n. 300.

I componenti delle R.S.A. costituite come sopra, con la carica di dirigente o non, per l'espletamento dei propri compiti, sia all'interno che all'esterno dell'Azienda, potranno astenersi dal prestare la loro attività lavorativa usufruendo di permessi retribuiti che non potranno superare globalmente, per ciascuna R.S.A.:

- a) nelle unità produttive fino a 200 dipendenti un monte ore annuo pari a 1 ora per ciascuno dei dipendenti dell'unità produttiva cui si riferisce la R.S.A. per i quali la stessa R.S.A. è organizzata ;
- b) nelle unità produttive oltre i 200 dipendenti un monte ore annuo pari a quanto stabilito dall'art. 23 comma 2 lett. b) e c) e comma 3 della legge 20 maggio 1970 n. 300 solo nel caso in cui la RSA costituita ha un numero inferiore a 5 lavoratori iscritti per i quali la stessa R.S.A. è organizzata. Nel caso in cui la R.S.A. sia costituita da un numero pari o superiore ai 5 iscritti il monte ore di riferimento è quello di cui alla precedente lett. a.

Qualora nella stessa Azienda siano costituite più R.S.A. nell'ambito della stessa Organizzazione Sindacale e sia istituito un organo di coordinamento delle stesse, in aggiunta al monte ore previsto al comma precedente, viene riconosciuto complessivamente per ciascuna R.S.A. un numero di ore di permessi retribuiti, da utilizzarsi esclusivamente per la partecipazione alle riunioni dell'organo di coordinamento, pari a:

24 ore all'anno per le Imprese sino a 200 dipendenti;

32 ore all'anno per le Imprese da 201 sino a 600 dipendenti;

40 ore all'anno per le Imprese con oltre 600 dipendenti.

Nota a verbale – per lo SNFIA, in deroga alla previsione di cui al comma 2 lett. b), il numero di lavoratori iscritti per i quali la stessa R.S.A. è organizzata idoneo a garantire il monte ore di cui alla lett. a) dovrà essere non inferiore a tre.

ART. 3

Nelle unità produttive con più di 200 dipendenti nei confronti delle R.S.A. delle Organizzazioni Sindacali che si caratterizzano per il concorso dei seguenti requisiti:

abbiano una consistenza numerica, accertata sulla base delle deleghe rilasciate alle Imprese, superiore a n. 1300 iscritti;

abbiano iscritti in almeno 15 Imprese socie dell'ANIA;

siano organizzate sulla base di organismi territoriali in almeno 10 province o comprensori (per le OO.SS. organizzate su basi comprensoriali anziché provinciali);

siano costituite con un numero di lavoratori iscritti pari o superiore a 5, come indicato al precedente art. 2, secondo comma lett. b);

il monte ore di permessi retribuiti di cui all'art. 2, secondo comma lett. b), va incrementato con un ulteriore numero di permessi retribuiti pari a:

nelle unità produttive che occupano da 201 fino a 600 dipendenti: 15 minuti per ogni dipendente dell'unità produttiva stessa;

nelle unità produttive che occupano oltre 600 dipendenti: 25 minuti per ogni dipendente dell'unità produttiva stessa.

ART. 4

Agli effetti del presente accordo, per anno si intende il periodo 1° febbraio – 31 gennaio.

I permessi retribuiti non utilizzati nel corso dell'anno di pertinenza non potranno in alcun modo essere utilizzati negli anni successivi.

ART. 5

Il monte ore si determina con cadenza biennale prendendo in considerazione, agli effetti di quanto disposto dagli artt. 2 e 3, i dati risultanti alla data del 31 ottobre dell'anno precedente la decorrenza di ogni biennio.

ART. 6

Non sono computabili nel monte ore di cui agli artt. 2 e 3 i permessi retribuiti fruiti dai componenti la delegazione sindacale aziendale, come individuata nella sezione terza lett. C, primo comma lett. a, b, c, per la partecipazione alle trattative per il rinnovo dei contratti integrativi aziendali ed agli incontri con l'ANIA previsti dall'allegato 5 al protocollo d'intesa 15 giugno 1980.

Non sono altresì computabili nel monte ore di cui agli artt. 2 e 3 i permessi retribuiti per la partecipazione agli incontri con la Direzione, quando detti incontri avvengano su iniziativa della Direzione stessa, nel limite di due dirigenti per ciascuna r.s.a.

Ai rappresentanti aziendali delle OO.SS., firmatarie del presente accordo, viene attribuito un monte ore complessivo annuo, per ciascuna delle predette OO.SS., di n° 40 ore di permesso retribuito da fruire nell'ambito delle procedure di confronto sindacale relative a gruppi di imprese.

I nominativi dei lavoratori/trici designati a fruire dei permessi di cui al comma che precede devono essere, a cura delle Organizzazioni Sindacali di appartenenza, notificati per iscritto alla Direzione stessa.

ART. 7

I nominativi dei dirigenti delle R.S.A., determinati secondo i criteri di cui all'art. 23 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e dei componenti delle R.S.A. nonché i nominativi dei segretari degli organi di coordinamento e le relative variazioni dovranno essere comunicati alla Direzione competente dell'Impresa mediante lettera raccomandata a.r. o raccomandata a mano.

La segnalazione di cui sopra esplica i suoi effetti dalla data in cui risulta pervenuta alla Direzione competente la relativa lettera.

ART. 8

Le Organizzazioni Sindacali procureranno di evitare la concentrazione di richieste di permessi nelle unità organizzative con meno di 20 addetti.

ART. 9

Per usufruire dei permessi di cui al presente accordo, i componenti delle R.S.A. nonché i componenti della delegazione sindacale aziendale che ne abbiano diritto dovranno darne preavviso all'Impresa, di norma 24 ore prima, e firmare un'apposita scheda permessi al fine di consentire il computo delle ore utilizzate.

ART. 10

I componenti delle R.S.A. cui spettano le tutele di cui al presente accordo i quali ricoprono anche cariche sindacali a livello nazionale e/o di strutture territoriali periferiche disciplinate dalla Sezione Prima del presente accordo, in ogni caso di astensione dalla prestazione lavorativa per svolgere attività sindacale sia all'interno che all'esterno dell'Azienda hanno comunque l'obbligo, nel darne preavviso secondo le forme stabilite, di specificare se l'astensione stessa debba imputarsi alla carica sindacale aziendale o a quella extra aziendale.

ART. 11

Fermo quanto disposto dall'art. 35 della legge 20 maggio 1970, n. 300, i lavoratori/trici operanti nelle unità produttive con meno di 16 dipendenti verranno complessivamente conteggiati agli effetti della determinazione del monte ore di competenza della r.s.a. della sede dell'Impresa o di altra r.s.a. eventualmente stabilita in sede aziendale in relazione a particolari realtà organizzative aziendali e potranno essere nominati tra i dirigenti o i componenti della stessa.

SEZIONE TERZA

La presente sezione terza dell'accordo riguarda il trattamento da praticarsi dalle Imprese di assicurazione socie dell'ANIA e dalle società controllate dalle Imprese medesime nei confronti del personale dipendente, il cui rapporto di lavoro sia disciplinato dal contratto collettivo nazionale di lavoro vigente per il settore assicurativo:

A. RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI

ART. 1

Ferma restando l'osservanza delle vigenti norme di legge in materia di R.S.A. e della prassi di categoria, le OO.SS. firmatarie del presente accordo si attiveranno affinché le R.S.A. siano costituite, presso l'unità produttiva di riferimento, da un numero di lavoratori iscritti ad una medesima organizzazione sindacale in numero non inferiore a due.

Ove nell'ambito di una stessa Impresa risultino costituite, ai sensi del precedente comma, più R.S.A. appartenenti ad una medesima Organizzazione sindacale, le rappresentanze stesse possono istituire l'organo di coordinamento di cui all'art. 2 comma 3 della Sezione seconda.

Ad ogni effetto previsto dal presente Accordo, l'avvenuta costituzione di una R.S.A. nonché dell'organo di coordinamento di più rappresentanze ai sensi dei precedenti comma, deve essere comunicata, per il tramite dell'Organizzazione sindacale di appartenenza alla Direzione dell'Impresa mediante lettera raccomandata a. r.

B. ASSEMBLEE DEL PERSONALE

ART. 1

I lavoratori hanno diritto di riunirsi nei singoli luoghi di lavoro in cui prestano la loro opera, al di fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro nei limiti di 10 ore annue per le quali viene conservata la normale retribuzione.

Le riunioni – che possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi in servizio nel singolo luogo di lavoro – sono promosse singolarmente o congiuntamente, dalle rappresentanze sindacali aziendali con ordine del giorno su materie d'interesse sindacale, nonché su materie attinenti al rapporto di lavoro.

La convocazione, la sede e l'orario delle riunioni di cui al comma che precede sono comunicati da parte dell'organismo sindacale promotore alla direzione aziendale competente con un preavviso di almeno 24 ore. In casi urgenti, tale preavviso può essere abbreviato dandone informativa alla direzione aziendale competente.

Gli organismi sindacali promotori provvederanno a dare comunicazione dell'assemblea ai lavoratori secondo le prassi in atto.

I dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali promotrici delle assemblee sono tenuti a curare il regolare e corretto andamento delle assemblee.

Per quanto precede restano ferme le condizioni di miglior favore aziendale in atto alla data di sottoscrizione del presente accordo.

ART. 2

Alle riunioni di cui al precedente articolo possono partecipare un numero di dirigenti sindacali esterni per ciascuna OO.SS., firmataria del presente accordo, facenti parte degli organi direttivi, ai vari livelli territoriali, delle medesime Organizzazioni sindacali, che abbiano propri iscritti nell'Azienda, nelle misure indicate nella successiva lettera C, punti a, b, c della presente sezione.

La partecipazione di dirigenti sindacali esterni alla categoria è anch'essa comunicata con 24 ore di preavviso alla Direzione aziendale competente.

C. DELEGAZIONE SINDACALE

Nell'ambito delle attività sindacali collettive in ambito aziendale, le OO.SS. si impegnano su quanto segue:

nelle aziende fino a 500 dipendenti la Delegazione sindacale è costituita di regola da non più di n° 2 dirigenti o componenti la R.S.A. per ciascuna organizzazione sindacale, firmataria del presente accordo;

nelle aziende da 501 e fino a 800 dipendenti la Delegazione sindacale è costituita di regola da non più di n° 3 dirigenti o componenti la R.S.A. per ciascuna organizzazione sindacale, firmataria del presente accordo;

nelle aziende oltre gli 800 dipendenti la Delegazione sindacale è costituita di regola da non più di n° 4 dirigenti o componenti la R.S.A. per ciascuna organizzazione sindacale, firmataria del presente accordo.

Le R.S.A. di ciascuna OO.SS. firmataria dei C.I.A. hanno facoltà in casi particolari di integrare la delegazione sindacale, come descritta ai precedenti punti a, b, c, di regola con non più di un dirigente sindacale delle strutture territoriali ai vari livelli di ciascuna delle OO.SS. stipulanti il C.C.N.L. vigente.

Le Parti inoltre si danno reciprocamente atto che:

nell'ambito delle procedure di confronto sindacale che non interessano la totalità delle Imprese, facenti parte di un unico gruppo assicurativo, le OO.SS. procureranno di formare una rappresentanza sindacale composta da un numero complessivo di dirigenti sindacali non superiore a quello corrispondente a n° 2 dirigenti sindacali per ciascuna Impresa facente parte del gruppo medesimo ed interessata dal confronto;

nell'ambito delle procedure di confronto sindacale che interessano la totalità delle Imprese, facenti parte di un unico gruppo assicurativo, le OO.SS. si adopereranno, d'intesa con l'Impresa capogruppo, per evitare una forte concentrazione di presenze nell'ambito degli incontri di gruppo.

DISPOSIZIONI FINALI

Il presente accordo impegna le Imprese socie dell'ANIA e le società controllate dalle Imprese medesime relativamente al personale dipendente il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal contratto collettivo nazionale del settore assicurativo.

Il presente accordo, sottoscritto anche con riguardo alla disciplina contenuta negli artt. 19, 20, 23 e 30 della legge 20 maggio 1970, n. 300, sostituisce eventuali prassi ed usi aziendali in atto, e costituisce un'organica disciplina di tutta la materia relativa alle tutele e non può comunque essere derogata dai destinatari della stessa.

La scadenza, la disdetta o l'eventuale rinnovo del presente accordo coincideranno con quelli che verranno stabiliti in sede di rinnovo del C.C.N.L., parte normativa, del 18.12.1999.

Il presente accordo costituisce allegato del C.C.N.L..

**PERMESSI PER I DELEGATI
AI CONGRESSI NAZIONALI E PERIFERICI
DELLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI DEI LAVORATORI/TRICI**

In caso di congressi nazionali o periferici delle OO.SS. firmatarie del presente accordo, i lavoratori/trici delegati a detti congressi che rivestano cariche sindacali di cui all'art. 4, sezione prima, del citato accordo potranno avvalersi - per la partecipazione ai congressi stessi - delle cedole di permesso retribuito assegnate al Sindacato di appartenenza ai sensi e per gli effetti del già citato accordo.

Qualora fossero delegati ai congressi lavoratori/trici che non ricoprono cariche di cui all'art. 4, sezione prima, del presente accordo, le Imprese, in deroga a quanto disposto dall'accordo medesimo, consentiranno anche a costoro - per la partecipazione ai congressi stessi - di avvalersi delle cedole di permesso retribuito assegnate ai Sindacati di appartenenza ai sensi e per gli effetti del già citato accordo. La concessione di tali permessi avverrà su presentazione del corrispondente numero di cedole.

Eccezionalmente, in deroga a quanto stabilito all'ultimo comma dell'art. 11 della sezione prima del presente accordo, potranno essere utilizzate - esclusivamente per la partecipazione ai congressi - cedole di competenza del biennio immediatamente precedente a quello del congresso che non siano state utilizzate. La concessione di tali permessi avverrà su presentazione del corrispondente numero di cedole.

**REGOLAMENTO PER LA REALIZZAZIONE DEL TRATTAMENTO DI
PREVIDENZA PREVISTO DALL'ART. 86**

Il giorno 18 luglio 2003

tra

l'ANIA

e

la FIBA/CISL, la FISAC/CGIL, la FNA, lo SNFIA e la UIL.C.A./UIL

premesso

che la contrattazione nazionale di lavoro del settore assicurativo prevede a favore dei lavoratori del settore stesso un trattamento pensionistico complementare, istituito con il C.C.N.L. del 1987 e confermato dai successivi contratti collettivi nazionali, compreso il presente C.C.N.L. 18 luglio 2003;

che a tale trattamento pensionistico complementare si è provveduto mediante Casse aziendali di previdenza costituite ai sensi degli articoli 14, 36, 37 e 38 del c. c. successivamente trasformate in Fondi pensione; Proposta Modifica OOSS

c) che con l'accordo 31 luglio 1997 le Parti avevano provveduto al necessario allineamento della disciplina del trattamento pensionistico complementare nel settore assicurativo alla normativa recata dal D. Lgs. 21 aprile 1993, n. 124, modificato con il D. Lgs. 30 dicembre 1993, n. 585, e novellato con la legge 8 agosto 1995, n. 335;

d) che le modifiche apportate alla predetta normativa dalla legge 17 maggio 1999, n. 144, rendono necessario un ulteriore allineamento della disciplina del trattamento pensionistico complementare nel settore assicurativo.

Tutto ciò premesso, si conviene quanto segue:

ART. 1

Per i lavoratori già iscritti o che potranno in futuro essere iscritti ad un Fondo pensione già costituito con la denominazione di Cassa aziendale di previdenza, in applicazione dei contratti collettivi nazionali del settore assicurativo, prima del 15 novembre 1992, il trattamento pensionistico complementare di cui all'art. 86 del C.C.N.L. 18 luglio 2003 continuerà ad essere attuato mediante detto organismo.

ART. 2

Nel caso in cui per l'insufficienza del numero dei lavoratori o per altra causa obiettiva, si manifestino difficoltà per il mantenimento in funzione di uno o più Fondi pensione aziendali già costituiti, le Imprese e i lavoratori interessati potranno concordare in sede aziendale di superare tale situazione o tramite l'adesione collettiva dei lavoratori ad altro Fondo già esistente, o mediante concentrazione del Fondo in altro Fondo anch'esso già costituito o con la costituzione di un Fondo pensione interaziendale.

ART. 3

Per i lavoratori che non rientrano tra quelli di cui all'art. 1, il trattamento pensionistico complementare è attuato mediante Fondo pensione aziendale da costituirsi in conformità a quanto stabilito dagli articoli 3 e 4 del D. Lgs. 21 aprile 1993, n. 124 e successive modificazioni nonché delle relative norme di attuazione. Qualora per l'insufficienza del numero dei lavoratori o per altra causa obiettiva si manifestassero difficoltà per la costituzione del Fondo pensione aziendale, con accordo collettivo in sede aziendale potrà essere prevista la facoltà di adesione a un Fondo interaziendale del settore assicurativo o ad un fondo aperto, di cui all'art. 9 del suddetto decreto, istituito da un Impresa di assicurazioni.

ART. 4

Per l'attuazione del trattamento pensionistico complementare valgono i criteri e le modalità di cui al Regolamento allegato -che riprende il testo del regolamento previgente con le modifiche necessarie per allinearlo alla normativa di cui al D. Lgs. 21 aprile 1993, n. 124 e successive modificazioni- nonché per quanto dallo stesso non espressamente previsto, le disposizioni di cui al citato decreto legislativo.

ART. 5

Il presente accordo e il relativo allegato sostituiscono l'allegato n. 15 al C.C.N.L. 6 dicembre 1994 e l'allegato 19 del C.C.N.L. 18.12. 1999.

REGOLAMENTO PER L'ATTUAZIONE DEL TRATTAMENTO
PENSIONISTICO COMPLEMENTARE DI CUI ALL'ART. 86

DEL C.C.N.L. 18 LUGLIO 2003

CAPO I

NORME GENERALI

Il trattamento pensionistico complementare di cui all'art. 86 del C.C.N.L. 18 luglio 2003 si attua mediante Fondi pensione aziendali. Ove non sia in essere un Fondo pensione aziendale già costituito, con la denominazione di Cassa aziendale di previdenza, in applicazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro del settore succedutisi nel tempo a partire dal 1987, si provvederà alla costituzione del Fondo ai sensi degli artt. 3 e 4 del D. Lgs. 21 aprile 1993 n. 124 e successive modificazioni nonché delle relative norme di attuazione.

Possono partecipare al Fondo pensione aziendale tutti i lavoratori/trici dell'Impresa.

L'adesione al Fondo è volontaria. L'iscrizione è disposta dall'organo di amministrazione del Fondo, su domanda scritta del lavoratore/trice. Nel caso di Fondi già costituiti con la denominazione di Casse aziendali di previdenza resta ferma l'iscrizione dei lavoratori/trici già soci.

- 3) Le Imprese che fanno parte di un gruppo assicurativo possono costituire un Fondo pensione unico per tutti i lavoratori del gruppo.
- 4) Agli effetti dell'applicazione del presente regolamento, con l'espressione "vecchi iscritti" si intendono i lavoratori che alla data del 28 aprile 1993 fossero iscritti ad un Fondo pensione, anche se denominato Cassa aziendale di previdenza, o ad altra forma pensionistica complementare, purché costituiti prima del 15 novembre 1992.

Per contro, si considerano "nuovi iscritti" quei lavoratori che non si trovino nella predetta situazione.

- 5) Scopo del Fondo pensione è quello di garantire ai lavoratori/trici soci una prestazione pensionistica complementare sotto forma di rendita.
- 6) I lavoratori "vecchi iscritti" hanno diritto alla prestazione pensionistica complementare al momento in cui lasceranno il servizio avendo maturato il diritto a pensione di vecchiaia o di anzianità a carico dell'INPS.

Oltre all'aver maturato il requisito previsto al comma precedente, i lavoratori/trici "nuovi iscritti" hanno diritto alla prestazione pensionistica complementare per vecchiaia o per anzianità solamente se siano in possesso dei seguenti ulteriori requisiti:

- a) per la pensione complementare di vecchiaia, aver maturato almeno cinque anni di partecipazione al Fondo;
- b) per la pensione complementare di anzianità, aver maturato almeno quindici anni di partecipazione al Fondo e un'età di non più di dieci anni inferiore a quella prevista per il pensionamento di vecchiaia nell'ordinamento obbligatorio di appartenenza. In sede aziendale saranno stabilite disposizioni intese a graduare, in deroga al requisito richiesto alla presente lett. b), l'acquisizione del diritto alla pensione complementare per anzianità in relazione all'anzianità già maturata in regime obbligatorio dal lavoratore/trice. Egualmente in sede aziendale, saranno stabiliti i criteri per valutare, sempre ai fini della disposizione di cui alla presente lett. b), la posizione di quei lavoratori/trici che, avvalendosi della facoltà di cui all'art. 10 comma 1 lett. a) del D. Lgs. 21 aprile 1993 n. 124, si siano trasferiti al Fondo provenendo da altro Fondo pensione.

Il lavoratore/trice ha facoltà di chiedere al Fondo che la prestazione gli venga liquidata in capitale; per i lavoratori "nuovi iscritti" la liquidazione in capitale può essere effettuata nei limiti stabiliti dal D. Lgs. 21 aprile 1993 n. 124 e successive modificazioni.

- 7) Il finanziamento del trattamento pensionistico complementare è a carico dell'Impresa e dei lavoratori/trici iscritti al Fondo pensione.

Con il combinato disposto dell'art. 82 e del 1° comma del punto 4.a) e relativa nota a verbale dell'allegato n. 15 al C.C.N.L. 6 dicembre 1994, si è regolamentata per l'ultima volta in sede nazionale la misura minima del contributo a carico delle Imprese, fissando quest'ultima, con decorrenza 1.1.1997, al 2% della retribuzione di cui al successivo punto 8).

Sempre con l'art. 82 del predetto C.C.N.L. la determinazione del contributo dell'Impresa è stata demandata, per il futuro, alla sede aziendale nell'ambito e nei limiti di cui all'art. 81 dello stesso C.C.N.L.

Il versamento del contributo dell'Impresa a favore di ciascun dipendente iscritto al Fondo, sarà effettuato, salvo diverse determinazioni in sede aziendale, una volta all'anno al 1° di gennaio.

Il concorso dei lavoratori/trici avviene:

- a) da parte dei lavoratori/trici "vecchi iscritti" mediante:
 - versamento al Fondo di un contributo in misura che sarà determinata in sede aziendale, ma che non potrà essere inferiore al 50% del contributo versato dall'Impresa. E' consentito al lavoratore/trice l'utilizzo del TFR per l'intero importo del contributo a suo carico;
- b) da parte dei lavoratori/trici "nuovi iscritti", con esclusione di quelli di cui al 3° comma dell'art. 8 del D. Lgs. 21 aprile 1993 n. 124, mediante:
 - versamento al Fondo di un contributo in misura che sarà determinata in sede aziendale, ma che non potrà essere inferiore al 50% del contributo versato dall'Impresa. E' consentito al lavoratore/trice l'utilizzo del TFR anche per l'intero importo del contributo a suo carico.

- destinazione di una quota dell'accantonamento annuale del TFR per un importo uguale al contributo versato dall'Impresa. Qualora il TFR maturato nell'anno risultasse inferiore al predetto contributo, esso sarà integralmente destinato alla previdenza complementare.

da parte dei lavoratori/trici "nuovi iscritti" che si trovino nelle condizioni di cui al comma 3 dell'art. 8 del D. Lgs. 21 aprile 1993 n. 124 (c.d. lavoratori di prima occupazione):

- versamento di un contributo in misura che sarà determinata in sede aziendale ma che non potrà essere inferiore allo 0,75% della retribuzione presa a base per la determinazione del contributo a carico dell'Impresa.
- integrale destinazione alla previdenza complementare degli accantonamenti annuali al TFR.

E' demandata alla sede aziendale la determinazione della misura della riduzione degli accantonamenti annuali futuri al TFR, così come previsto dall'art. 8, comma 2, del D. Lgs. 21 aprile 1993 n. 124.

- 8) Agli effetti della determinazione della retribuzione annua sulla quale calcolare il contributo dell'Impresa, vanno presi in considerazione esclusivamente i seguenti elementi:

fino a tutto l'anno 2000:

l'importo annuo che al momento del versamento del contributo è previsto per la classe di appartenenza della tabella stipendiale nonché dell'indennità di carica per i Funzionari (se trattasi di personale amministrativo, o di personale di cui alla Parte Terza della Disciplina Speciale) o della "tabella di trattamento economico" (se trattasi di personale produttivo) del livello retributivo nel quale il lavoratore/trice interessato si trova inserito.

L'importo, rapportato ad anno, dell'indennità di contingenza previsto in quel momento per lo stesso livello retributivo.

A far data dal 1° gennaio 2001:

l'importo annuo che al momento del versamento del contributo è previsto per la classe di appartenenza della tabella stipendiale, nonché dell'indennità di carica per i Funzionari (se trattasi di personale amministrativo o di personale di cui alla Parte Terza della Disciplina Speciale) o della tabella di trattamento economico (se trattasi di personale produttivo) del livello retributivo nel quale il lavoratore/trice interessato si trova inserito.

Per il personale di produzione il contributo sarà calcolato anche sulla quota retributiva, di cui alla lettera b) dell'art. 153 del C.C.N.L. 18 luglio 2003, dei compensi provvisori pagati nell'anno solare anteriore a quello precedente al versamento.

Per il personale di cui alla Sezione Seconda della Parte Terza della Disciplina Speciale il contributo sarà calcolato anche sui compensi provvisori pagati nell'anno solare anteriore a quello precedente il versamento.

Per l'anno di assunzione: verrà versata una quota pari ad un dodicesimo 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 al 1° gennaio stesso).

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

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

- 9) I lavoratori per i quali per almeno per otto anni siano stati versati contributi al Fondo possono conseguire una anticipazione dei contributi accumulati per eventuali spese sanitarie per terapie ed interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche, ovvero per l'acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile, o per la realizzazione degli interventi di cui alle lettere a), b) c) e d) del primo comma dell'art. 31 della legge 5 agosto 1978, n. 457, relativamente alla prima casa di abitazione, documentati come previsto dalla normativa stabilita ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della legge 27 dicembre 1997, n. 449, con facoltà di reintegrare la propria posizione nel Fondo secondo modalità stabilite dal Fondo stesso.

Ai fini della determinazione dell'anzianità necessaria per avvalersi della facoltà di cui al presente punto sono considerati utili tutti i periodi di effettiva contribuzione a forme pensionistiche complementari maturati dai lavoratori iscritti per i quali non sia stato esercitato il riscatto della posizione individuale.

- 10) Le somme versate dall'Impresa e dai lavoratori/trici al Fondo pensione come previsto al punto 7 saranno contabilizzate dal Fondo stesso evidenziando la posizione individuale dei lavoratori/trici iscritti.

Il Fondo utilizzerà le predette somme, a seconda del caso, rispettivamente in conformità alle disposizioni di cui al punto 16) e 17) ovvero 18) e 19).

In sede aziendale potrà essere previsto che una quota dei contributi dell'Impresa e dei lavoratori, come determinati al precedente punto 7), venga utilizzata per stipulare una polizza assicurativa per il caso di morte o di invalidità permanente.

La tariffa che verrà adottata sarà quella di assicurazione temporanea di gruppo a premio puro.

Nel caso di dipendenti di Imprese non vita, le convenzioni relative ai contratti prevederanno che i costi di gestione dei contratti medesimi rimangano a carico dell'Impresa di appartenenza.

- 11) Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro per causa diversa dalla morte del lavoratore/trice, che intervenga prima che lo stesso abbia maturato i requisiti richiesti per avere diritto a pensione complementare ai sensi delle disposizioni che precedono, sono date al lavoratore/trice le seguenti opzioni:

- a) trasferimento della posizione individuale ad un fondo pensione al quale il lavoratore/trice possa avere accesso in funzione della nuova attività svolta;
- b) trasferimento della posizione individuale ad un fondo pensione aperto, costituito in conformità all'art. 9 del D. Lgs. 21 aprile 1993 n. 124, ove si venga a trovare nella posizione prevista da detta norma;
- c) riscatto della posizione individuale maturata.

Lo statuto del Fondo stabilirà misure, modalità e termini di esercizio delle opzioni di cui sopra. Gli adempimenti conseguenti all'esercizio delle stesse saranno espletati entro il termine di sei mesi dall'esercizio dell'opzione.

- 12) In caso di morte del lavoratore iscritto al Fondo prima del pensionamento per vecchiaia la posizione individuale dello stesso è riscattata dal coniuge ovvero dai figli ovvero, se già viventi a carico dell'iscritto, dai genitori. In mancanza di tali soggetti, o di diverse disposizioni del lavoratore iscritto al Fondo, si applica l'art. 10, comma 3ter, secondo periodo, del D. Lgs. 21 aprile 1993, n. 124.
- 13) I lavoratori/trici iscritti al Fondo hanno facoltà anche al di fuori dell'ipotesi prevista al punto 11), di trasferire la loro intera posizione individuale ad altro fondo, sempreché ricorrano le seguenti condizioni:
 - limitatamente ai primi cinque anni di vita del Fondo, il trasferimento sia chiesto non prima di cinque anni di permanenza nel Fondo stesso;
 - successivamente, il trasferimento sia chiesto dopo almeno tre anni di permanenza nel Fondo.

Le modalità del trasferimento saranno stabilite in sede aziendale.

- 14) Lo statuto del Fondo, oltre all'assemblea dei soci, deve prevedere un organo di amministrazione ed un organo di controllo. Detti organi debbono essere composti nel rispetto del criterio della partecipazione paritetica dei lavoratori/trici e dell'Impresa ed in conformità di quanto disposto dal D. Lgs. n. 124/1993 e successive modificazioni nonché dalle relative norme di attuazione.

Lo Statuto, sempre in conformità alla citata normativa, prevedrà altresì la nomina del dirigente responsabile del Fondo, che potrà essere individuato anche tra i componenti dell'organo di amministrazione

- 15) Le spese di gestione interna del Fondo saranno a carico dell'Impresa dalla quale dipendono i lavoratori/trici iscritti.

E', invece, in ogni caso a carico del Fondo l'imposta sostitutiva prevista dall'art. 14 del D. Lgs. n. 124/1993 e successive modificazioni, nonché, per quanto riguarda i Fondi pensione di cui alla successiva lettera B) del Capo II, il compenso e qualsiasi altra spesa da corrispondersi all'ente con il quale è stata stipulata la convenzione per la gestione delle risorse.

CAPO II

NORME PARTICOLARI

Norme applicabili ai Fondi pensione già costituiti, con denominazione di Casse aziendali di previdenza, prima del 15 novembre 1992

- 16) Per la realizzazione di quanto previsto al punto 5), il Fondo utilizzerà le somme evidenziate nelle posizioni individuali dei soci quali premi di assicurazione vita per la costituzione di una rendita vitalizia differita rivalutabile.

La rendita sarà liquidata al lavoratore/trice interessato dal primo giorno successivo a quello in cui avrà lasciato il servizio avendo maturato i requisiti previsti al punto 6) comma 1 e, ove si tratti di lavoratori "nuovi iscritti", anche quelli previsti al punto 6) comma 2.

La prestazione assicurata sarà rivalutabile in funzione dei redditi della gestione di riferimento con un'aliquota di partecipazione ai rendimenti non inferiore al 90%, tenuto conto della composizione che interviene, se del caso, tra la misura di rivalutazione ed il tasso tecnico implicito nella capitalizzazione delle riserve matematiche. Sarà prevista una garanzia di tasso d'interesse in linea con le migliori condizioni di mercato praticate dall'Impresa, compatibilmente con la normativa vigente.

Al termine del differimento, sempre che il lavoratore sia in vita, a richiesta dello stesso da effettuarsi, tramite il Fondo, prima del predetto termine, la rendita dovuta vita natural durante sarà convertita in una rendita vitalizia reversibile, totalmente o parzialmente, a favore del coniuge sopravvivente o dei figli o dei genitori, se già a carico, superstiti, oppure in una rendita vitalizia pagabile in modo certo per i primi 5 o 10 anni, con eventuale designazione del beneficiario da indicarsi tra i predetti soggetti, e successivamente vitalizia.

- 17) Il Fondo stipulerà i contratti di assicurazione con l'Impresa dalla quale dipendono i lavoratori/trici iscritti o, se questa non esercita il ramo vita, con altra Impresa che esercita questo ramo. Nel caso che l'Impresa faccia parte di un gruppo nel quale vi sia un'Impresa che esercita il ramo vita, la polizza sarà stipulata con quest'ultima Impresa.

Per i contratti che sono stipulati con l'Impresa dalla quale dipendono i lavoratori/trici iscritti o con Impresa dello stesso gruppo, sarà adottata una tariffa di rendita vitalizia a premio puro.

Per i contratti che sono stipulati con Impresa diversa da quelle indicate al precedente comma, sarà adottata una tariffa di rendita vitalizia a premio di inventario, il cui caricamento verrà calcolato, in misura da stabilirsi, in modo semplificato e frontale. Ciò al fine di consentire che il costo di gestione dei contratti venga sostenuto dall'Impresa di appartenenza del lavoratore/trice assicurato, in modo che per quest'ultimo l'assicurazione risulti a premio puro.

Con opportune disposizioni sarà prevista la possibilità di anticipare o posticipare la data di godimento della rendita (fissata preventivamente all'età

pensionabile prevista dalla normativa di legge al momento della stipulazione del contratto) per farla coincidere con quella di effettivo pensionamento.

Norme applicabili ai Fondi pensione che non rientrino tra quelli di cui al punto precedente

- 18) Il Fondo pensione gestirà le somme evidenziate nelle posizioni individuali dei soci mediante convenzione da stipularsi con un'Impresa di assicurazioni in conformità alla disposizione di cui all'art. 6 comma 1 lettera b e comma 4 ter del D. Lgs. 21 aprile 1993 n. 124 e successive modificazioni nonché delle relative norme di attuazione.
- 19) All'erogazione delle prestazioni pensionistiche in forma di rendita il Fondo dovrà provvedere, in conformità al 2° comma dell'art. 6 del D. Lgs n. 124/1993, all'atto della maturazione del diritto alla prestazione, mediante stipulazione, sulla base di apposita convenzione, di contratti di rendita vitalizia immediata rivalutabile con l'Impresa di appartenenza dei lavoratori/trici iscritti o con Impresa del Gruppo ovvero, qualora nel Gruppo non vi sia un'Impresa che eserciti il ramo vita, con altra Impresa di assicurazione sulla vita.

Per i contratti che sono stipulati con l'Impresa di appartenenza dei lavoratori/trici iscritti o con Impresa del gruppo, sarà adottata una tariffa di rendita vitalizia immediata a premio puro.

Per i contratti stipulati con altre Imprese, sarà adottata una tariffa di rendita vitalizia immediata a premio di inventario il cui caricamento verrà calcolato, in misura da stabilirsi, in modo semplificato e frontale. Ciò al fine di consentire che il costo di gestione dei contratti venga sostenuto dall'Impresa di appartenenza del lavoratore/trice assicurato, in modo che per quest'ultimo l'assicurazione risulti a premio puro.

- 20) Il lavoratore può chiedere al Fondo, al momento di maturazione del diritto alla prestazione, che in luogo di una rendita vitalizia da corrisondersi per tutta la durata della sua vita, gli venga attribuita una rendita vitalizia reversibile, totalmente o parzialmente, a favore del coniuge sopravvivente o dei figli o dei genitori, se già a carico, superstiti, oppure in una rendita vitalizia pagabile in modo certo per i primi 5 o 10 anni, con eventuale designazione del beneficiario da indicarsi tra i predetti soggetti, e successivamente vitalizia.

La prestazione assicurata sarà rivalutabile in funzione dei redditi della gestione di riferimento con un'aliquota di partecipazione ai rendimenti non inferiore al 90%, tenuto conto della composizione che interviene, se del caso, tra la misura di rivalutazione ed il tasso tecnico implicito nella capitalizzazione delle riserve matematiche. Sarà prevista una garanzia di tasso d'interesse in linea con le migliori condizioni di mercato praticate al momento della stipula dall'Impresa, compatibilmente con la normativa vigente.

**ACCORDO IN MATERIA DI TUTELA DELLA SALUTE
E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO**

Il giorno 18 aprile 1995

tra

l'ANIA

e

le OO.SS.

premesso che

Le Parti intendono, con il presente accordo, dare attuazione agli adempimenti loro demandati dal Decreto legislativo 19 settembre 1994 n. 626 e successive modifiche ed integrazioni in materia di consultazione e partecipazione dei lavoratori alla tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

Le Parti convengono che la tutela della sicurezza e salute dei lavoratori debba perseguirsi con eguale impegno in tutti i luoghi di lavoro, indipendentemente dalle loro dimensioni e dal numero dei dipendenti che ivi effettuano la loro prestazione, consentendo così la realizzazione di condizioni ambientali che favoriscano un sistema di qualità totale del lavoro.

In considerazione, peraltro, della sostanziale uniformità dell'attività svolta dalle Imprese del settore assicurativo, che si caratterizza per l'assoluta prevalenza di mansioni che si svolgono in ufficio, esse ritengono di dover individuare nelle Direzioni generali delle Imprese la sede più adatta per consentire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di svolgere la sua attività di tutela dei lavoratori con riferimento all'azienda nel suo complesso.

Tutto ciò premesso, le Parti concordano quanto segue:

A) Disposizioni di carattere generale

La Rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza è organismo unico e, salvo quanto disposto al successivo terzo comma, ha sede presso la Direzione Generale di ogni singola azienda.

I componenti la Rappresentanza per la sicurezza devono essere, di norma, componenti di R.S.A. presenti in azienda.

In caso di più Imprese fra di loro funzionalmente integrate e con rappresentanze sindacali aziendali convenzionalmente costituite per l'insieme del personale, in sede aziendale potrà concordarsi la costituzione di una Rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza unica per tutte o parte di tali Imprese.

B) Numero dei componenti la Rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza

In considerazione della specificità dell'attività svolta dalle Imprese di assicurazione, che ne comporta, in alcuni casi, una presenza articolata sul territorio mediante realtà di dimensioni significative, le Parti ritengono che, ferma restando la sua unicità, l'organismo di rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza, così come previsto al punto a) del presente accordo, vada costituito tenendo conto sia delle esigenze di sicurezza rinvenibili nella Direzione Generale delle Imprese, sia delle specificità proprie delle citate realtà periferiche regionali. Conseguentemente della Rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza faranno parte sia lavoratori operanti presso la Direzione Generale, sia lavoratori operanti presso tali sedi periferiche. Il numero massimo complessivo dei componenti la rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza viene così di seguito individuato:

- 1) Imprese con un numero complessivo di dipendenti fino a 100
1 componente
- 2) Imprese con un numero complessivo di dipendenti da 101 a 200
2 componenti
- 3) Imprese con un numero complessivo di dipendenti da 201 a 600
3 componenti
- 4) Imprese con un numero complessivo di dipendenti da 601 a 1.000
5 componenti
- 5) Imprese con un numero complessivo di dipendenti da 1001 a 3.000
8 componenti
- 6) Imprese con un numero complessivo di dipendenti oltre 3.000
10 componenti

Circa l'individuazione dei lavoratori che le R.S.A. intenderanno candidare quali componenti la Rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza, in rappresentanza della periferia, in sede aziendale verranno stabilite le modalità ed i criteri territoriali da adottare (dimensione regionale o interregionale), tali da garantire un'adeguata rappresentanza sia della Direzione Generale, sia delle sedi periferiche.

C) Costituzione della Rappresentanza dei lavoratori, durata in carica della stessa e modalità per l'esercizio delle sue funzioni

Alla costituzione della Rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza si procede mediante elezione diretta da parte dei lavoratori dell'azienda.

Tutte le R.S.A. presenti in azienda indicheranno come candidati, di norma, uno o più dei loro componenti, altrimenti dipendenti comunque da loro indicati, che saranno inseriti in una lista unica, con la specificazione dell'Organizzazione sindacale di appartenenza.

Le OO.SS. si attiveranno per effettuare tempestivamente, e comunque non oltre 60 giorni dalla stipula del presente accordo, le prime elezioni.

La votazione avverrà a scrutinio segreto. Ogni lavoratore riceverà una scheda contenente i nominativi di tutti i candidati ed esprimerà il voto per tanti nominativi

quanti sono i rappresentanti da eleggere. Qualora i candidati nella lista siano in numero superiore, la preferenza verrà espressa per i due terzi dei rappresentanti da eleggere. Risulteranno eletti i candidati (o il candidato) che abbiano conseguito il maggior numero di voti.

I lavoratori che svolgono la prestazione in uffici periferici dell'azienda invieranno il loro voto per posta.

La Rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza durerà in carica 4 anni. Scaduto tale periodo essa manterrà comunque le sue prerogative, in via provvisoria, fino all'entrata in carica della nuova rappresentanza.

La Rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza ha le attribuzioni indicate all'art. 19 D. Lgs. 19/9/1994 n. 626.

L'accesso ai luoghi di lavoro da parte dei componenti la Rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza avverrà dando preventiva comunicazione al responsabile del servizio di prevenzione e protezione o ad un addetto da questi delegato.

D) Rinvio alla sede aziendale

Ulteriori disposizioni relative alle modalità ed ai tempi delle elezioni nonché alla effettuazione delle operazioni elettorali saranno concordate in sede aziendale, nel rispetto dei tempi previsti dal comma 3 del precedente punto C).

Nella stessa sede saranno individuati gli strumenti ed i mezzi per l'espletamento delle funzioni della Rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza, in relazione alle necessità localmente esistenti, concordando le spese da porre a carico dell'Azienda.

E) Tempo di lavoro retribuito per i componenti della Rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza

Per il tempo necessario allo svolgimento dell'attività propria della Rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza, ogni componente avrà a disposizione 50 ore annue, con esclusione delle ore utilizzate per l'espletamento dei compiti indicati all'art. 19 del D. Lgs. 626/94, punti b), c), d) ed l).

In tutti i casi in cui un componente la Rappresentanza per la sicurezza, per svolgere le sue specifiche funzioni, debba assentarsi dal proprio posto di lavoro, dovrà darne preventivo avviso all'Impresa, firmando un'apposita scheda permessi al fine di consentire il computo delle ore utilizzate.

F) Contenuti e modalità della formazione dei componenti la Rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza

Al fine di consentire ai componenti la Rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza, un'adeguata acquisizione delle conoscenze tecnico-giuridiche in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro per un corretto esercizio dei compiti loro affidati dal Decreto legislativo n. 626/94, verrà organizzato, a cura dell'Azienda, un appropriato corso di formazione, secondo quanto previsto dagli artt. 19 e 22 del citato Decreto legislativo.

Il corso avrà una durata complessiva di 30 ore lavorative, per le quali verrà utilizzato il monte ore previsto per la formazione nelle contrattazioni aziendali, così

come stabilito dall'art. 42 bis del protocollo d'intesa 6/12/1994 per il rinnovo del C.C.N.L. di settore.

Esso riguarderà, sostanzialmente, i seguenti punti:

- 1) Conoscenze sulle normative contenute nel D.P.R. 27 aprile 1955 n. 547 "Norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro", nel D.P.R. 19 marzo 1956 n. 303 "Norme generali per l'igiene sul lavoro" e nel D. Lgs. n. 277/1991, in particolare per le parti di specifica applicabilità alle Imprese assicuratrici che non sono state sostituite dalle norme contenute nel Decreto Legislativo n. 626.
- 2) Conoscenze delle disposizioni contenute nel Decreto legislativo 19/9/1994, n° 626, con particolare riguardo alle disposizioni generali (Titolo I), nonché a quelle relative: b) ai luoghi di lavoro (Titolo II), c) alla movimentazione manuale dei carichi (Titolo V), d) all'uso di attrezzature videoterminali (Titolo VI).
- 3) Illustrazione dei rischi specifici cui possono essere esposti i lavoratori dell'azienda e nozioni sulle principali tecniche di controllo e prevenzione degli stessi.
- 4) Nozioni sulle norme tecniche riguardanti la rivelazione di incendi e lo spegnimento degli stessi, nonché le modalità di evacuazione dei locali in caso di incendio.
- 5) Cenni sugli Enti di normazione tecnica italiani (UNI e CEI) e sull'efficacia delle norme dagli stessi stabilite, nonché in tema di certificazione di qualità onde permettere la conoscenza alla Rappresentanza dei lavoratori dei concetti fondamentali sui quali si fonda la normazione dei principi della buona (sicura) tecnica e la garanzia della qualità e sicurezza dei prodotti.
- 6) Istruzioni sul nuovo sistema relazionale in materia di sicurezza.

In sede aziendale le Parti, ove ne ravvisino la necessità, potranno concordare l'integrazione del programma di formazione con ulteriori punti, attinenti alle normative vigenti in materia di salute e di sicurezza dei lavoratori.

G) Segreto professionale

I componenti della Rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza debbono rispettare rigorosamente il segreto in ordine ai processi lavorativi di cui vengano a conoscenza nell'esercizio delle funzioni espletate, loro imposto dall'art. 9 co. 3 D. Lgs. 19/9/1994 n. 626.

H) Organismo paritetico nazionale

In considerazione dell'uniformità delle attività svolte nel settore assicurativo e della conseguente omogeneità degli specifici aspetti prevenzionali, le Parti individuano nel livello nazionale, la sede più idonea per lo svolgimento delle competenze dell'Organismo Paritetico, costituito ai sensi dell'art. 20 D. lgs. 19/9/1994 n. 626.

Tale Organismo, in materia di igiene e sicurezza del lavoro, assume i seguenti compiti:

- definizione di linee guida per la formazione in tema di prevenzione;
- promozione di iniziative formative in materia di prevenzione;
- organo di prima istanza in caso di controversie sorte sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione previsti dalle norme vigenti. In tale sua veste, l'Organismo Paritetico agisce al fine di comporre, ove possibile, le predette controversie nello spirito di realizzare la migliore sicurezza possibile attraverso l'applicazione di soluzioni condivise ed attuabili.

Il predetto Organismo inizierà la propria attività operativa entro 90 giorni dalla data del presente accordo.

Resta naturalmente fermo quanto disposto al 2° comma dell'art. 20 del D. Lgs. 626/94.

I) Disposizioni finali

Il presente accordo avrà la stessa scadenza del C.C.N.L..

COMMISSIONE PARITETICA IN TEMA DI OCCUPAZIONE

Le Parti firmatarie del presente C.C.N.L. concordano nel prevedere l'istituzione di una Commissione paritetica, composta da rappresentanti delle parti stesse, con le seguenti funzioni:

- censimento degli esuberi del personale:

l'ANIA raccoglierà presso le Imprese che denuncino esuberi di personale informazioni circa il numero di lavoratori/trici in esubero, la loro professionalità e le aree geografiche in cui operano.

Dette informazioni verranno trasmesse dall'ANIA alla Commissione che le inserirà in una banca dati.

L'ANIA trasmetterà, altresì, le informazioni di cui sopra alle Imprese socie.

- Censimento delle offerte di lavoro:

l'ANIA raccoglierà dalle Imprese socie due volte l'anno le loro previsioni in ordine alle assunzioni, con l'indicazione delle professionalità e delle singole aree geografiche interessate.

L'ANIA aggregherà i dati raccolti, suddivisi per professionalità e per aree geografiche, e fornirà i dati così aggregati alla Commissione al fine del loro inserimento nella banca dati.

- Orientamento programmi formativi:

è compito della Commissione, in relazione alle conoscenze circa l'offerta di lavoro, acquisite attraverso l'Osservatorio ed attraverso le anzidette comunicazioni dell'ANIA, orientare i programmi formativi da suggerire alle Imprese che si trovino nella situazione prevista dall'art. 16.

L'ANIA si attiverà, affinché le Imprese che intendano procedere a nuove assunzioni, compatibilmente con le loro esigenze ed agli impegni assuntivi su di esse gravanti, prendano in considerazione con favore l'assunzione dei lavoratori/trici delle Imprese che presentino eccedenza di personale, i quali possiedano le professionalità ricercate.

La Commissione si riunirà almeno ogni tre mesi per una verifica della situazione.

L'ANIA, inoltre, favorirà i contatti tra le une e le altre Imprese al fine di agevolare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro.

SISTEMA SANZIONATORIO LEGGE 57/2001

Lettera delle OO.SS. all'Ania

Il 5 aprile 2001 è entrata in vigore la legge 57/2001 che innova, sostituisce ed integra i riferimenti normativi precedenti in materia (L.990/69; L.582/76; L.39/77; L. 137/2000).

Il quadro delineato dal legislatore ha apportato sostanziali cambiamenti anche nella gestione dei sinistri, introducendo, tra l'altro, un sistema sanzionatorio di rilevante portata economica.

L'organizzazione del mercato in tema di liquidazione sinistri non può costituire ostacolo per il puntuale rispetto dei tempi e delle procedure previste dalla nuova normativa.

Nel merito della prestazione lavorativa ci corre l'obbligo di sottolinearvi, sebbene non necessario, che le responsabilità disciplinari dei dipendenti collegate agli obblighi di diligenza nell'espletamento delle proprie attività non sono state modificate in conseguenza dell'entrata in vigore della citata legge, che ha come finalità precipua quella di diminuire la litigiosità, di favorire la rapidità nella liquidazione stragiudiziale e di contenere i costi dei sinistri.

La normativa in parola impone dunque alle Imprese la necessità di adottare tutti quei provvedimenti che consentano e favoriscano un'efficiente organizzazione, una costante attenzione ai flussi procedurali ed un'equa distribuzione dei carichi dei sinistri.

Nell'attesa di un vostro riscontro, pregandovi altresì di portare a conoscenza il contenuto della presente alle Imprese associate, vi porgiamo distinti saluti.

Lettera dell'ANIA alle OO.SS.

In risposta alla vostra lettera in ordine ai profili sanzionatori ed alle conseguenze di cui alla L. 57/2001 nel condividere il quadro riassuntivo da voi delineato desideriamo innanzitutto precisarvi che le Imprese associate hanno adottato le necessarie iniziative per adeguarsi a quanto previsto dalla richiamata normativa.

Per quanto riguarda le responsabilità disciplinari dei dipendenti collegate agli obblighi di diligenza nell'espletamento delle proprie attività vi confermiamo che esse non sono state modificate dalla summenzionata normativa.

Di ciò verrà data ulteriore diffusione presso le Imprese associate.

**ACCORDO PER IL PERSONALE GIA' DIPENDENTE
DA IMPRESE POSTE IN LIQUIDAZIONE COATTA AMMINISTRATIVA**

Il giorno 26 luglio 1999,

tra

l'ANIA

e

FIBA/CISL, FISAC/CGIL, FNA, UIL.C.A./UIL e SNFIA

premessi che:

- le Parti si danno atto che il settore assicurativo è impegnato in un processo di trasformazione. Tale processo implica operazioni di riorganizzazione e rafforzamento sul piano strutturale, riposizionamenti strategici, innovazione dei prodotti e dei processi produttivi e distributivi, nella logica di un accrescimento di efficienza e competitività indispensabile per realizzare tutte le prospettive di sviluppo che la crescente domanda di sicurezza sta aprendo al sistema.
- In relazione ad alcuni punti nodali di tale processo, si pongono problemi che richiedono di essere affrontati congiuntamente tra le Parti. Queste concordano, pertanto, di attivare un apposito confronto al riguardo.
- Le Parti identificano, comunque, come problema da risolvere con urgenza quello inerente alla normativa di cui all'art. 11 della legge n. 39/77, anche alla luce di quanto disposto dalla legge 11 maggio 1999, n. 140.
- Al fine di superare tale normativa, esse hanno convenuto di stipulare l'allegato accordo.
- Nell'occasione, le Parti auspicano concrete iniziative legislative dirette a ridurre il più possibile, per il futuro, il pericolo che si vengano a determinare situazioni che portino alla coattiva liquidazione di Imprese, con i conseguenti gravi effetti negativi che ne derivano per i lavoratori.
- Le Parti si impegnano a proseguire il confronto per i casi di riorganizzazione e di ristrutturazione con ricadute sui lavoratori, che dovessero investire il settore;

si è convenuto quanto segue:

Art. 1

Il presente accordo opera a favore dei lavoratori/trici, non dirigenti, provenienti da Imprese che vengano poste in liquidazione coatta successivamente al momento della sua entrata in vigore, nonché a favore dei lavoratori già dipendenti

delle Imprese Alpi, Firs, Nordest, Rhone Mediterranèe, D'eass, Sarp, Edera, Il Sole, Assid in LCA, i quali abbiano maturato il diritto al ricollocamento previsto dall'art. 11 della legge n. 39/77 e risultino ancora alle dipendenze delle liquidazioni alla data di entrata in vigore del regolamento di cui al comma 2 dell'art. 4 della legge 11 maggio 1999, n. 140.

In caso di liquidazione coatta amministrativa di Imprese, ricadenti nel presente accordo, aventi alle proprie dipendenze personale addetto all'organizzazione produttiva o alla produzione, anche questo personale usufruirà della tutela prevista dal presente accordo.

Sono comunque esclusi:

- i lavoratori/trici assunti nei dodici mesi antecedenti la data del provvedimento di liquidazione;
- quelli in possesso dei requisiti per il pensionamento di vecchiaia o di anzianità;
- quelli con rapporto a tempo determinato.

Art. 2

Alle prestazioni previste dal Regolamento allegato al presente accordo, del quale costituisce parte integrante, provvederà un Fondo appositamente costituito presso l'Istituto nazionale per la previdenza sociale (per brevità Fondo).

Il Fondo sarà alimentato con una contribuzione mensile nella misura massima dello 0.50% delle seguenti voci retributive del personale amministrativo dipendente dalle Imprese di assicurazioni operanti in Italia: tabelle stipendiali del C.C.N.L., indennità di contingenza, EDR, indennità di mensa, premio aziendale di produttività limitatamente alla parte fissa, quella cioè la cui erogazione non sia legata a indici di produttività, redditività o ad altri indici.

Tale impegno durerà per un periodo di sette anni a partire dalla data di entrata in vigore del regolamento di cui al comma 2 dell'art. 4 della legge n. 11 maggio 1999, n. 140.

L'onere della contribuzione sarà così distribuito:

- a) per i primi tre anni di durata dell'accordo, a totale carico delle Imprese;
- b) per gli ulteriori quattro anni, per il 75% a carico delle Imprese e per il restante 25% a carico dei lavoratori.

Art. 3

Al termine di ciascun anno l'Organo di amministrazione del Fondo valuterà l'andamento della gestione e, qualora riscontri la diminuzione o la cessazione dell'esigenza di ulteriori risorse economiche, potrà deliberare di ridurre, o di sospendere, la contribuzione.

Nel caso in cui, successivamente ai provvedimenti di cui al comma precedente, per l'intervento di una nuova liquidazione coatta amministrativa le risorse del Fondo dovessero rivelarsi insufficienti, l'Organo di amministrazione del fondo potrà disporre la riattivazione della contribuzione fino a concorrenza delle risorse necessarie, fermo restando quanto stabilito al comma successivo. In tale ipotesi, l'Organo di amministrazione del Fondo potrà, tuttavia, richiedere, in tutto o in parte, le quote di contribuzione non versate per effetto dei provvedimenti di cui al comma precedente.

E', in ogni caso, esclusa la possibilità di aumentare la misura complessiva della contribuzione, così come indicata dal comma 2 dell'articolo precedente, anche qualora essa risultasse insufficiente a far fronte integralmente alle prestazioni di carattere economico.

Art. 4

Il presente accordo presuppone l'abrogazione dell'art. 11 della legge n. 39/1977. Esso, pertanto, entrerà in vigore soltanto alla data di entrata in vigore del regolamento di cui al comma 2 dell'art. 4 della legge 11 maggio 1999, n. 140, e a condizione che, per le parti in cui ciò sia necessario, il suo contenuto venga recepito in appositi provvedimenti normativi che consentano il pieno funzionamento di tutte le previsioni contenute nell'Accordo stesso e nel Regolamento allegato, ivi compresa la possibilità che il Fondo versi direttamente al F.P.L.D. le somme necessarie alla copertura previdenziale dei lavoratori interessati.

L'accordo avrà una durata di sette anni dalla data di entrata in vigore del regolamento di cui al comma 2 dell'art. 4 della legge 11 maggio 1999, n. 140, sempre che nel frattempo non venga modificato il quadro normativo di riferimento in tema di ammortizzatori sociali vigente al momento della stipula.

In tale caso, qualora dovesse essere istituito un sistema di ammortizzatori sociali obbligatoriamente applicabile al settore assicurativo, l'accordo si intenderà automaticamente decaduto.

Qualora, invece, dovesse essere istituito un ammortizzatore applicabile soltanto in via residuale (in assenza, cioè, di ammortizzatori istituiti in via pattizia), le Parti si incontreranno per esaminare la situazione e per assumere le conseguenti determinazioni. E', in ogni caso esclusa, la possibilità di duplicità di oneri e prestazioni derivanti dalla coesistenza dei due sistemi.

REGOLAMENTO PER L'ATTUAZIONE DEGLI INTERVENTI A FAVORE DEI LAVORATORI PROVENIENTI DA IMPRESE DI ASSICURAZIONE POSTE IN LIQUIDAZIONE COATTA AMMINISTRATIVA

TITOLO I°

Disposizioni applicabili ai lavoratori provenienti da Imprese poste in liquidazione coatta amministrativa successivamente all'entrata in vigore dell'Accordo

Art. 1

Ai lavoratori provenienti da Imprese poste in liquidazione coatta amministrativa, ai quali si applichi l'Accordo e che, nel corso della efficacia dell'Accordo stesso, risolveranno volontariamente il loro rapporto di lavoro, il Fondo corrisponderà una indennità, aggiuntiva alle spettanze di fine rapporto, pari a tre annualità dell'ultima retribuzione lorda annua percepita alle dipendenze del commissario liquidatore. In relazione a tale indennità non sarà riconosciuta alcuna forma di contribuzione previdenziale.

In luogo dell'indennità di cui al punto precedente, ai lavoratori che si trovino nella condizione di maturare i requisiti minimi per la fruizione del trattamento pensionistico a carico dell'assicurazione generale obbligatoria (i più prossimi fra anzianità e vecchiaia) entro un massimo di cinque anni (e che risolvano volontariamente il loro rapporto di lavoro) il Fondo corrisponderà un'indennità, aggiuntiva alle spettanze di fine rapporto, pari al 60% dell'ultima retribuzione lorda annua percepita alle dipendenze del commissario liquidatore moltiplicata per gli anni mancanti alla pensione. Per le frazioni di anno si farà riferimento ad una retribuzione pari a tanti dodicesimi della retribuzione annua quanti sono i mesi che compongono le frazioni medesime.

Nel caso di cui al comma precedente, il Fondo provvederà ad assicurare la copertura previdenziale dei lavoratori interessati mediante versamento al F.P.L.D. dell'INPS dei contributi commisurati alla retribuzione percepita al momento della risoluzione del rapporto di lavoro e determinati in conformità a quanto previsto dalla legge per la prosecuzione volontaria della contribuzione per il periodo mancante al raggiungimento dei requisiti minimi per la fruizione del trattamento pensionistico a carico dell'assicurazione generale obbligatoria (i più prossimi fra anzianità e vecchiaia).

Al trattamento di cui ai commi 2 e 3 avranno diritto sia i lavoratori che si trovassero nelle condizioni richieste al momento della messa in liquidazione sia coloro i quali maturassero i necessari requisiti nell'arco di efficacia dell'Accordo. In ogni caso, il diritto dovrà essere esercitato, a pena di decadenza, entro dodici mesi dalla data del provvedimento di messa in liquidazione dell'Impresa.

Il diritto sarà esercitato mediante lettera raccomandata indirizzata al Commissario liquidatore, il quale ne darà notizia all'Organo di amministrazione del

Fondo, allegando l'autorizzazione al Fondo all'erogazione di una delle suindicate prestazioni.

Il Commissario darà analoga comunicazione all'ANIA per quanto occorrente per il depennamento dalla lista di cui all'art. 6

Art. 2

Le Imprese riserveranno il 10% delle proprie assunzioni (escluse quelle dei dirigenti) ai lavoratori/trici cui si applichi l'Accordo; essi verranno inseriti in una apposita lista da formarsi dall'ANIA e dalle OO.SS. in conformità a quanto previsto dal successivo art. 6

Tale impegno durerà, in relazione a ciascuna liquidazione, per un periodo di sette anni a partire dalla data del provvedimento di messa in liquidazione.

In concreto, l'impegno si realizza con una assunzione dalla lista di cui all'art. 6 ogni dieci assunzioni. Detto impegno dovrà essere assolto entro la quinta assunzione.

Le Imprese potranno andare in credito ma non in debito, salvo quanto previsto dall'art. 6 comma 5°.

Al riguardo le Parti si impegnano ad ottenere che le eventuali assunzioni volontarie di lavoratori inseriti nella lista di cui all'art.6, che eccedano la quota di riserva obbligatoria, siano considerate utili ai fini dell'assolvimento degli obblighi di riserva del 12% previsti dalla Legge n. 223/91.

Agli effetti dell'impegno di cui al presente articolo, non rientrano tra le assunzioni sulle quali calcolare l'aliquota del 10%:

- le assunzioni effettuate in adempimento di obblighi di legge;
- le assunzioni dal mercato libero: a) del personale addetto all'organizzazione produttiva ed alla produzione; b) per le Imprese che esercitano il solo ramo vita, degli attuari e, per le Imprese che esercitano la sola riassicurazione, degli addetti alla riassicurazione caratterizzati da particolare esperienza tecnico-professionale;
- le assunzioni di lavoratori già dipendenti da Imprese appartenenti allo stesso gruppo, a condizione che l'Impresa che procede all'assunzione riconosca agli effetti contrattuali un'anzianità di servizio convenzionale pari a quella maturata presso l'Impresa di provenienza;

Art. 3

I lavoratori/trici assunti in applicazione del precedente art. 2 saranno inquadrati al livello corrispondente a quello contrattualmente previsto per le mansioni per le quali sono assunti ed avranno diritto al corrispondente trattamento economico contrattuale iniziale. Verrà, peraltro, riconosciuta, ai soli effetti tabellari,

una anzianità convenzionale di scatto pari a quella maturata alle dipendenze del Commissario Liquidatore.

Le Imprese, compatibilmente con le esigenze aziendali, assumeranno per le mansioni precedentemente svolte o mansioni equivalenti.

Ove ciò non risultasse possibile, potranno essere attribuite mansioni inferiori. In tal caso, verrà riconosciuto al lavoratore/trice un assegno ad personam di importo pari alla differenza tra il trattamento minimo previsto dal C.C.N.L. per le mansioni precedentemente svolte e quello corrispondente alle mansioni attribuite.

Le disposizioni di cui al comma precedente non trovano applicazione nei confronti del personale inquadrato fra i funzionari.

Salvo diverso accordo tra azienda e lavoratore/trice, potranno essere inquadrati tra il personale addetto all'organizzazione produttiva ed alla produzione soltanto quei lavoratori/trici che fossero già inquadrati tra detto personale.

Art. 4

Le Imprese si impegnano, compatibilmente con le esigenze aziendali, ad assumere il lavoratore/trice in località la più prossima possibile al luogo in cui svolgeva precedentemente la propria attività lavorativa.

In ogni caso, il lavoratore/trice da ricollocare che rifiuti l'offerta di un posto di lavoro, fattagli in conformità a quanto stabilito all'art. 3, in una località distante meno di 80 km. dalla precedente sede di lavoro verrà depennato dalla lista.

In caso di offerte di lavoro, fatte sempre in conformità all'art. 3, in località distante più di 80 km dalla precedente sede di lavoro, il lavoratore/trice interessato potrà rifiutarne due. Al terzo rifiuto verrà depennato dalla lista, fermo restando quanto disposto dall'art. 6, 8° comma, lettera d). Agli effetti di quanto stabilito dal presente comma, l'eventuale rifiuto di un posto di lavoro offerto in una provincia per la quale il lavoratore/trice abbia già manifestato il proprio rifiuto non sarà preso in considerazione.

Art. 5

L'ANIA, sulla base delle indicazioni del comitato di gestione del Fondo, organizzerà corsi di formazione tendenti a riqualificare i lavoratori/trici provenienti da Imprese poste in liquidazione coatta, fornendo loro professionalità di tipo assicurativo anche diverse da quelle di cui sono già in possesso.

La partecipazione ai corsi sarà obbligatoria.

Alla fine del corso verrà rilasciato un attestato con l'indicazione delle capacità acquisite.

Qualora un lavoratore/trice fosse assunto da altra Impresa di assicurazione prima di aver potuto partecipare ai corsi, egli sarà comunque tenuto a parteciparvi se lo richiederà l'Impresa che l'ha assunto.

I costi dei corsi e della partecipazione ad essi saranno, in ogni caso, a carico del Fondo.

Art. 6

L'ANIA richiederà ai Commissari Liquidatori tutti i nominativi dei lavoratori/trici in forza alla liquidazione e, insieme alle OO.SS., formerà la lista dei lavoratori/trici aventi diritto a beneficiare del presente accordo, la quale conterrà, per ciascun nominativo, i dati essenziali.

Detta lista verrà trasmessa, a cura dell'ANIA, a tutte le Imprese.

Le Imprese, nell'effettuare assunzioni dalla lista, tenendo conto anche dei corsi frequentati, contatteranno direttamente i lavoratori/trici e sceglieranno quello/a o quelli/e rispondenti alle proprie esigenze. Effettuata l'assunzione dovranno darne segnalazione all'ANIA perché questa possa depennare gli assunti.

Le Imprese dovranno segnalare all'ANIA, che ne informerà le Segreterie nazionali delle OO.SS, anche eventuali rifiuti di offerte di lavoro, indicando oltre al nominativo del lavoratore/trice, mansioni e sede di lavoro offerte.

In caso di rifiuto di un'offerta di lavoro, l'Impresa potrà rivolgersi al mercato libero, fermo restando il suo impegno di provvedere all'assolvimento dell'obbligo con l'assunzione successiva. In tal caso, l'Impresa in questione dovrà dare comunicazione all'ANIA, oltre che del rifiuto, con le indicazioni di cui al precedente comma, anche dell'assunzione effettuata in sostituzione di quella per la quale non ha potuto far ricorso alla lista, indicando mansione e sede di lavoro del lavoratore/trice assunto.

L'ANIA terrà la lista costantemente aggiornata e la trasmetterà mensilmente alle Imprese.

Le Imprese invieranno mensilmente agli organismi sindacali aziendali e all'ANIA, che ne informerà le Segreterie nazionali delle OO.SS, i dati aggiornati circa il numero di assunzioni effettuate dall'entrata in vigore del presente accordo ed il numero di quelle effettuate attingendo dalla lista ANIA.

L'ANIA e le OO.SS. si incontreranno ogni tre mesi od ogniqualvolta lo riterranno opportuno per una valutazione congiunta in ordine a:

- a) le assunzioni complessivamente effettuate nel settore;
- b) le assunzioni effettuate complessivamente nel settore nell'ambito del personale di cui al presente accordo;
- c) l'indirizzo ed i criteri di partecipazione di detto personale ai corsi di formazione;

d) la situazione dei lavoratori/trici depennati dalla lista ANIA ai sensi dell'art. 4.

Nota a verbale –

In ossequio alle disposizioni di cui alla legge n. 675, del 31 dicembre 1996, potranno essere inseriti nella lista di cui al presente articolo esclusivamente i lavoratori che abbiano prestato il loro consenso al trattamento e alla comunicazione dei dati personali.

Art. 7

Le Parti si attiveranno presso il Ministero del Lavoro affinché gli organismi periferici del collocamento verificano la corretta applicazione del presente accordo.

A tal fine, le Imprese, nel comunicare l'assunzione alle sezioni circoscrizionali per l'impiego, preciseranno se l'assunzione viene effettuata ai sensi e per gli effetti del presente accordo.

TITOLO II

Disposizioni applicabili ai soli lavoratori già dipendenti dalle Imprese ALPI, FIRS, NORDEST, RHONE MEDITERRANEE, D'EASS, SARP, EDERA, IL SOLE, ASSID

Art. 8

Per i lavoratori già dipendenti dalle Imprese Alpi, Firs, Nordest, Rhone Mediterranée, D'Eass, Sarp, Edera, Il Sole, Assid ai quali si applichi l'Accordo, trova applicazione il Titolo I del presente Regolamento con le modifiche di seguito indicate

Il secondo comma dell'art. 1 è sostituito dal seguente:

"In luogo dell'indennità di cui al punto precedente, ai lavoratori che si trovino nella condizione di maturare i requisiti minimi per la fruizione del trattamento pensionistico a carico dell'assicurazione generale obbligatoria (i più prossimi fra anzianità e vecchiaia) entro un massimo di sette anni (e che risolvano volontariamente il loro rapporto di lavoro) il Fondo corrisponderà un'indennità, aggiuntiva alle spettanze di fine rapporto, pari al 65% dell'ultima retribuzione lorda annua percepita alle dipendenze del commissario liquidatore moltiplicata per gli anni mancanti alla pensione. Per le frazioni di anno, si farà riferimento ad una retribuzione pari a tanti dodicesimi della retribuzione annua quanti sono i mesi effettivamente mancanti."

Il quarto comma dell'art. 1 è sostituito dal seguente:

"Al trattamento così risultante avranno diritto sia i lavoratori che si trovassero nelle condizioni richieste al momento di entrata in vigore dell'accordo sia coloro i quali maturassero i necessari requisiti nell'arco di efficacia dell'accordo stesso. I primi dovranno esercitare tale diritto entro sei mesi dalla data di entrata in vigore dell'accordo, i secondi entro un anno dalla stessa data. In ogni caso, il mancato esercizio del diritto entro i termini indicati comporterà decadenza dal diritto stesso."

Il secondo comma dell'art. 2 è sostituito dal seguente:

"Tale impegno durerà per un periodo di sette anni a partire dalla data di entrata in vigore del regolamento di cui al comma 2 dell'art. 4 della legge 11 maggio 1999, n. 140".

Art. 9

In aggiunta alle prestazioni di cui al Titolo I ai lavoratori di cui al presente titolo, che, nell'arco di validità dell'accordo, vengano assunti in città diversa da quella in cui veniva in precedenza svolta la prestazione, il Fondo riconoscerà un contributo alloggio, in caso di effettivo trasferimento, di:

- 8.000.000 netti annui per il 1° anno;
- 6.000.000 netti annui per il 2° anno;
- 4.500.000 netti annui per il 3° anno.

Tale contributo sarà riconosciuto unicamente a coloro i quali avranno accettato una proposta di assunzione formulata da un'Impresa di assicurazione in esecuzione degli obblighi di riserva di cui all'art. 2.

Dichiarazione delle Parti

Restano comunque salvi per i lavoratori di cui al titolo II, che non si siano avvalsi delle agevolazioni all'esodo disciplinate dal presente Regolamento, i diritti previsti dall'art. 11 della legge n. 39/77 ancorchè abrogato.

**ACCORDO PER LA REGOLAMENTAZIONE
DEL CONTRATTO DI FORNITURA DI LAVORO TEMPORANEO
E DEL CONTRATTO A TERMINE**

Il giorno 18 dicembre 1999

tra

l'ANIA

e

le OO.SS. FIBA/CISL - FISAC/CGIL - FNA - SNFIA - UILC.A./UIL

premesso

- che la Legge 24 giugno 1997 n. 196 ha introdotto nell'ordinamento nazionale il contratto di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo (c.d. lavoro interinale);

- che il predetto provvedimento ha demandato alle parti la regolamentazione di alcuni aspetti fondamentali di tale istituto;

che le Parti ritengono che anche nel settore assicurativo il lavoro temporaneo possa essere un utile strumento per contribuire a flessibilizzare il rapporto di lavoro nell'interesse delle esigenze aziendali e contemporaneamente a vantaggio ed incremento dell'occupazione;

- che l'art. 23 della legge 28 febbraio 1987 n. 56 ha demandato alle parti l'individuazione di ipotesi in cui è consentita la stipulazione di contratti a termine aggiuntive rispetto a quelle già previste dall'art. 1 della Legge 18 aprile 1962, n. 230;

tutto ciò premesso

- 1) Il contratto di fornitura di lavoro temporaneo, oltre ai casi previsti dall'art. 1, co. 2, lett. b) e lett. c) Legge 24/6/97, n. 196, può essere concluso nei seguenti casi:
 - a) esecuzione di un'opera o di un servizio definito o predeterminato nel tempo che non possano essere attuati ricorrendo unicamente ai normali assetti produttivi aziendali;
 - b) punte di più intensa attività connesse al ciclo produttivo e/o a richieste indifferibili da parte del mercato o anche indotte dalle decisioni di altri

settori e/o enti, e/o autorità pubbliche che non sia possibile evadere con il normale organico;

- c) esecuzione di un'opera o di un servizio che presentino carattere di eccezionalità rispetto alla normale attività pur rientrando nelle finalità proprie dell'Impresa;
- 2) Sono considerate qualifiche di esiguo contenuto professionale, ai sensi e per gli effetti dell'art. 1, co. 4, lett a) Legge 24/5/1997 n. 196, quelle corrispondenti alle Aree professionali E e D previste dall'art. 88 del C.C.N.L., con esclusione del profilo c) dell'Area professionale D (autisti).

Le Imprese comunicheranno preventivamente agli Organismi sindacali aziendali, o in mancanza agli Organismi territoriali delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo, il numero dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo e i motivi del ricorso a tali contratti.

Nel corso dell'incontro annuale di cui all'art. 10 *del contratto cui il presente accordo è allegato*, le Imprese informeranno gli Organismi sindacali aziendali sul numero e i motivi dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

Nel caso di Imprese facenti parte di gruppi, l'informazione di cui al comma precedente comprenderà anche il numero complessivo dei contratti conclusi a livello di gruppo.

Ai sensi dell'art. 1, comma 8, Legge 24/6/1997 n. 196, il numero di lavoratori che le Imprese possono complessivamente utilizzare con contratto di fornitura di lavoro temporaneo, nei casi previsti dalle lettere a), b), c) del precedente punto 1), non può essere superiore al 6% degli occupati in forza di contratto a tempo indeterminato con esclusione del personale addetto all'organizzazione produttiva e alla produzione.

Nei casi in cui i rapporti percentuali diano un risultato inferiore a 8, resta ferma la possibilità di utilizzare fino a 8 lavoratori con contratto di fornitura di lavoro temporaneo.

Quando più Imprese facciano parte di un unico gruppo assicurativo, per ciascuna Impresa che lo compone le percentuali sopra indicate sono maggiorate di 6 punti percentuali, fermo restando che nel complesso del gruppo non potrà essere utilizzato un numero di lavoratori con contratto di fornitura di lavoro temporaneo superiore alla somma delle quote, non maggiorate, spettanti alle singole Imprese sulla base dei due commi precedenti.

La determinazione percentuale dei lavoratori utilizzabili con contratto di fornitura di lavoro temporaneo è riferita al numero dei lavoratori a tempo indeterminato presenti in azienda al 31 dicembre dell'anno precedente. I lavoratori a tempo parziale sono computati quali frazioni di un tempo pieno (ad esempio due lavoratori part time 50% sono computati come un lavoratore full time).

Le eventuali frazioni di unità vanno arrotondate all'unità superiore

Ai sensi dell'art. 23 della Legge 28 febbraio 1987, n. 56 – oltre ai casi già consentiti dalle leggi - potranno essere stipulati contratti a tempo determinato negli stessi

casi previsti dalle lettere a), b), c) del precedente punto 1) e per l'assunzione di personale addetto ai call center inquadrato nella Parte Terza della Disciplina Speciale del C.C.N.L.. I contratti stipulati ai sensi del presente comma avranno una durata non superiore a 24 mesi.

Poiché, peraltro, le Parti concordano nel ritenere che il contratto a tempo determinato di norma non debba essere utilizzato per l'assunzione di lavoratori resasi necessaria in conseguenza di riduzioni di personale a seguito della procedura di cui all'art. 15 del C.C.N.L., si è convenuto che, nell'Impresa nella quale si sia verificata un'eccedenza di personale:

- a) qualora venga stipulato un accordo ai sensi dell'art. 15 del C.C.N.L., con il quale si convenga una riduzione di personale, potrà essere disciplinato l'utilizzo dei contratti a tempo determinato nelle ipotesi contrattualmente previste in aggiunta a quelle di legge;
- b) diversamente:
 - nei sedici mesi successivi alla fine del periodo di cui all'ultimo comma dell'art. 15 del C.C.N.L. sarà escluso l'utilizzo del contratto a tempo determinato nei casi previsti dalle lettere a), b), c) del precedente punto 1) per l'assunzione di personale nelle unità produttive della medesima città e per le stesse mansioni interessate dalla suddetta riduzione;
 - nei dodici mesi successivi alla fine del periodo di cui all'ultimo comma dell'art. 15 del C.C.N.L. l'utilizzo del contratto a tempo determinato per l'assunzione di personale di cui alla Parte Terza della Disciplina Speciale, sarà limitato al rimpiazzo dei contratti in scadenza nel corso dei dodici mesi indicati.

Ai sensi dell'art. 23 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, il numero di lavoratori che le Imprese possono complessivamente utilizzare con contratto a tempo determinato nei casi previsti dal precedente punto 5), con esclusione dei casi di assunzione di personale addetto ai call center inquadrato nella Parte Terza della Disciplina Speciale del C.C.N.L., non può essere superiore a:

- 10% degli occupati in forza di contratto a tempo indeterminato per le Imprese fino a 500 dipendenti;
- 9% degli occupati in forza di contratto a tempo indeterminato per le Imprese da 501 a 1500 dipendenti;
- 8% degli occupati in forza di contratto a tempo indeterminato per le Imprese oltre 1500 dipendenti.

Sono esclusi dal computo i lavoratori addetti all'organizzazione produttiva e alla produzione.

Nei casi in cui i rapporti percentuali diano un risultato inferiore a 12, resta ferma la possibilità di utilizzare fino a 12 lavoratori con contratto a tempo determinato.

Quando più Imprese facciano parte di un unico gruppo assicurativo, per ciascuna Impresa che lo compone le percentuali sopra indicate sono maggiorate di 6 punti percentuali, fermo restando che nel complesso del gruppo non potrà essere

utilizzato un numero di lavoratori con contratto a tempo determinato superiore alla somma delle quote, non maggiorate, spettanti alle singole Imprese sulla base dei due commi precedenti.

La determinazione percentuale dei lavoratori utilizzabili con contratto a tempo determinato è riferita al numero dei lavoratori a tempo indeterminato presenti in azienda al 31 dicembre dell'anno precedente. I lavoratori a tempo parziale sono computati quali frazioni di un tempo pieno (ad esempio due lavoratori part time 50% sono computati come un lavoratore full time).

Le eventuali frazioni di unità vanno arrotondate all'unità superiore

In caso di utilizzo di contratti a tempo determinato per l'assunzione di personale di cui alla Parte Terza della Disciplina Speciale, ai limiti di cui ai precedenti commi si aggiunge un'ulteriore quota, fruibile unicamente per l'assunzione dei lavoratori di cui al presente comma, pari al:

25% degli occupati in forza di contratto a tempo indeterminato per le Imprese fino a 500 dipendenti;

20% degli occupati in forza di contratto a tempo indeterminato per le Imprese da 501 a 1500 dipendenti;

15% degli occupati in forza di contratto a tempo indeterminato per le Imprese oltre 1500 dipendenti. Qualora un Impresa abbia oltre 3000 dipendenti, il numero massimo dei lavoratori a tempo determinato non potrà essere superiore a 450.

Sono esclusi dal computo i lavoratori addetti all'organizzazione produttiva e alla produzione.

Quando più Imprese di assicurazione facciano parte di un unico Gruppo, le percentuali di cui sopra si intendono riferite al complesso delle Imprese del Gruppo.

La determinazione percentuale dei lavoratori di cui alla Parte Terza della Disciplina Speciale utilizzabili con contratto a tempo determinato è riferita al numero dei lavoratori a tempo indeterminato presenti in azienda al 31 dicembre dell'anno precedente.

In ogni caso, trascorsi 2 anni dall'avvio dell'attività di ciascun call center, o dalla data di stipula del presente accordo per i call center già operanti alla stessa data, almeno il 7% delle assunzioni di personale inquadrato nella stessa Parte Terza della Disciplina Speciale sarà a tempo indeterminato (tali intendendosi anche le eventuali trasformazioni di contratti da tempo determinato a tempo indeterminato).

Tale impegno è operante fino a che almeno il 20% del totale degli addetti inquadrati nella Parte Terza della Disciplina Speciale e di quelli assunti anteriormente alla stipula del C.C.N.L. 18 dicembre 1999 per l'esecuzione delle stesse mansioni sia a tempo indeterminato; in caso di successive variazioni nella composizione percentuale del personale, il suddetto impegno verrà riattivato fino al ripristino della predetta quota del 20%.

I lavoratori a tempo parziale sono computati quali frazioni di un tempo pieno (ad esempio due lavoratori part time 50% sono computati come un lavoratore full time).

Le eventuali frazioni di unità vanno arrotondate all'unità superiore.

Nota a verbale -

Poiché i limiti suindicati costituiscono l'espressione di una valutazione standard rispetto alla generalità delle situazioni di mercato, nei casi in cui un call center si inserisca in un'Impresa le cui caratteristiche risultino oggettivamente e significativamente difformi dalla citata generalità, in sede aziendale verranno concordate le soluzioni ritenute più opportune.

Ai fini di quanto disposto dal presente accordo, si considerano convenzionalmente facenti parte dello stesso Gruppo le Imprese stipulanti il medesimo contratto integrativo aziendale, salva la possibilità di concordare tra le Parti criteri identificativi di un gruppo aggiuntivi o sostitutivi rispetto a quello di cui sopra.

**ACCORDO PER LA REGOLAMENTAZIONE
DELL'APPRENDISTATO**

Il giorno 18 dicembre 1999

tra

l'ANIA

e

le OO.SS. FIBA/CISL - FISAC/CGIL – FNA - SNFIA – UILC.A./UIL

premesso

che la L. 19 gennaio 1955 n. 25 e l'art. 16 della L. 24 giugno 1997 n. 196 disciplinano il contratto di apprendistato, rimandando alle parti la regolamentazione di taluni aspetti;

che le Parti ritengono che anche nel settore assicurativo l'apprendistato possa essere un utile strumento per flessibilizzare il rapporto di lavoro a vantaggio dell'occupazione, contribuendo allo sviluppo dell'orientamento professionale e della formazione dei giovani, e contemporaneamente nell'interesse delle esigenze aziendali;

tutto ciò premesso

le Parti prevedono quanto segue.

Art.1

Sfera di applicazione

L'apprendistato è ammesso per tutte le qualifiche e mansioni comprese nell'Area professionale C e nella posizione organizzativa 1 dell'Area professionale B.

Art. 2

Assunzione

La facoltà di assunzione mediante il contratto di apprendistato non è esercitabile dalle Imprese che, al momento dell'assunzione, risultino avere mantenuto in servizio meno del 50% dei lavoratori il cui periodo di apprendistato sia venuto a

scadere nei ventiquattro mesi precedenti. A tale fine non si computano gli apprendisti che non abbiano superato il periodo di prova contrattualmente previsto, quelli che si siano dimessi e quelli licenziati per giusta causa.

La limitazione di cui al precedente comma si applica quando, nei ventiquattro mesi precedenti, sia terminato il periodo di apprendistato per almeno 8 apprendisti.

Poiché, peraltro, le parti concordano nel ritenere che il contratto di apprendistato di norma non debba essere utilizzato per l'assunzione di lavoratori resasi necessaria in conseguenza di riduzioni di personale a seguito della procedura di cui all'art. 15 del C.C.N.L., si è convenuto che, nell'Impresa nella quale si sia verificata un'eccedenza di personale:

qualora venga stipulato un accordo ai sensi dell'art. 15 del C.C.N.L., con il quale si convenga una riduzione di personale, potrà essere disciplinato l'utilizzo del contratto di apprendistato;

diversamente, nei sedici mesi successivi alla fine del periodo di cui all'ultimo comma dell'art. 15 del C.C.N.L. sarà escluso l'utilizzo del contratto di apprendistato per l'assunzione di personale nelle unità produttive della medesima città e per le stesse mansioni interessate dalla suddetta riduzione.

Art. 3

Formazione esterna e durata dell'apprendistato

La durata del periodo di apprendistato e l'impegno formativo sono regolati dalla seguente tabella, sulla base della correlazione tra il profilo professionale da conseguire e il titolo di istruzione in possesso dell'apprendista.

| Profili professionali | Titolo di istruzione | Formazione esterna ore annue | Durata |
|---|--|---------------------------------|---------|
| Profili previsti nell' Area professionale C e | Titolo di istruzione post-obbligo o attestato di qualifica professionale idonei rispetto al profilo da conseguire | 90 | 18 mesi |

| | | | |
|--|---|-----|---------|
| nella posizione organizzativa 1 dell' Area professionale B | Titolo di istruzione post-obbligo o attestato di qualifica professionale non idonei rispetto al profilo da conseguire | 120 | 30 mesi |
| | Titolo di istruzione dell'obbligo | 150 | 36 mesi |

Sulla formazione esterna, l'Impresa fa riferimento ai contenuti formativi definiti con i decreti ministeriali attuativi dell'art. 16 della legge 196/97.

Art. 4

Periodo di prova

La durata massima del periodo di prova per gli apprendisti è fissata in 35 giorni di calendario, durante i quali è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso.

Art. 5

Trattamento economico

Il trattamento retributivo dell'apprendista viene fissato sulla base del minimo contrattuale nazionale (tabella stipendiale + indennità di contingenza + EDR), previsto per il livello retributivo di riferimento, secondo le percentuali della seguente tabella:

| Durata apprendistato | Trattamento retributivo | | |
|----------------------|-------------------------|---------|---------|
| | 1° anno | 2° anno | 3° anno |
| 18 mesi | 80% | 90% | |
| 30 mesi | 80% | 85% | 90% |
| 36 mesi | 80% | 85% | 90% |

Art. 6

Rinvio alla sede aziendale

In sede aziendale vengono individuate dalle Imprese e gli Organismi sindacali aziendali le disposizioni dei contratti integrativi aziendali non applicabili al personale assunto con contratto di apprendistato stante la natura del contratto stesso. Alle erogazioni di cui alla lettera o) dell'art. 81 del contratto cui il presente accordo è allegato verranno applicate le stesse riduzioni stabilite dall'art. 5 per il trattamento retributivo previsto dal C.C.N.L..

Art. 7

Rinvio alla legge

Per quanto non disciplinato dal presente accordo, le parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge e regolamentari in materia.

**DICHIARAZIONE DELLE PARTI
SUL CONTRATTO DI FORMAZIONE E LAVORO**

Non appena sarà completata la ridefinizione del contratto di formazione e lavoro in corso da parte del Governo, le Parti firmatarie del C.C.N.L. si incontreranno per stipulare il nuovo accordo quadro per la disciplina del contratto in oggetto nel settore assicurativo, tenendo conto anche di quanto a suo tempo concordato in materia fra le Parti.

APPENDICE

ACCORDO 5 APRILE 2004 PER IL RINNOVO DEL 2° BIENNIO ECONOMICO

Il giorno 5 aprile 2004

Tra

l'ANIA

e

la FIBA/CISL, la FISAC/CGIL, la UILCA/UIL, la FNA, e lo SNFIA

nonché

Tra

l'ANIA

e

la FISAI

Premesso

- che in data 2 marzo 2004 le Parti medesime hanno sottoscritto il verbale di riunione con il quale si sono convenuti i criteri per definire il trattamento economico tabellare nazionale relativo al secondo biennio economico 2004-2005 del CCNL 18 luglio 2003;
- che conseguentemente a quanto indicato nel predetto verbale si rende necessario sul piano operativo determinare le tabelle di trattamento economico decorrenti dal 1 gennaio 2004 e dal 1 gennaio 2005.

Tanto premesso

si convengono le tabelle di trattamento economico allegate al presente accordo.

Gli arretrati derivanti dall'applicazione dei nuovi importi di trattamento economico tabellare spettano soltanto al personale in servizio alla data di stipula del predetto verbale del 2 marzo 2004.

Tali arretrati:

- sono utili ai fini del tfr, del contributo (a carico delle imprese e a carico dei lavoratori) per il trattamento previdenziale di cui all'art. 86 del CCNL nonché delle prestazioni economiche di maternità;
- non sono utili ad alcun altro effetto contrattuale e di legge (lavoro straordinario, etc.).

TABELLE DI TRATTAMENTO ECONOMICO

PERSONALE AMMINISTRATIVO GIA' IN FORZA AL 18 DICEMBRE 1999
PERSONALE ADDETTO ALL'ORGANIZZAZIONE PRODUTTIVA ED ALLA PRODUZIONE

Tabella stipendiale omnicomprensiva

dal 1.1.2004

Importo annuo

| CLASSE | LIV. 7 | LIV. 6 | LIV. 5 | LIV. 4 | LIV. 3 | LIV. 2 | LIV. 1 |
|----------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| cl 1 1-2 | 28.556,48 | 24.125,65 | 22.607,85 | 21.329,75 | 19.550,58 | 17.860,69 | 16.941,34 |
| cl 2 3-4 | 29.463,19 | 24.846,08 | 23.258,02 | 21.909,63 | 20.091,79 | 18.310,53 | 17.373,61 |
| cl 3 5-6 | 30.369,89 | 25.566,53 | 23.908,16 | 22.489,50 | 20.633,00 | 18.760,38 | 17.805,87 |
| cl 4 7-8 | 31.276,60 | 26.286,98 | 24.558,32 | 23.069,36 | 21.174,20 | 19.210,21 | 18.238,14 |
| cl 5 9-10 | 32.183,29 | 27.007,42 | 25.208,49 | 23.649,22 | 21.715,42 | 19.660,05 | 18.670,41 |
| cl 6 11-12 | 33.090,00 | 27.727,87 | 25.858,64 | 24.229,10 | 22.256,64 | 20.109,88 | 19.102,66 |
| cl 7 13-14-15 | 34.102,14 | 28.624,03 | 26.659,91 | 24.956,56 | 22.913,81 | 20.647,58 | 19.538,45 |
| cl 8 16-17-18 | 35.114,27 | 29.520,18 | 27.461,19 | 25.684,04 | 23.571,00 | 21.185,27 | 19.974,23 |
| cl 9 19-20-21 | | 30.416,35 | 28.262,47 | 26.411,51 | 24.228,18 | 21.722,98 | 20.410,01 |
| cl 10 22-23-24 | | 31.312,50 | 29.063,73 | 27.138,97 | 24.885,36 | 22.260,67 | 20.845,78 |
| cl 11 25-26-27 | | 32.208,67 | 29.865,00 | 27.866,46 | 25.542,55 | 22.798,38 | 21.281,57 |
| cl 12 28-29-30 | | 33.104,83 | 30.666,27 | 28.593,93 | 26.199,74 | 23.336,06 | 21.717,34 |
| cl 13 oltre | | 34.000,98 | 31.467,56 | 29.321,40 | 26.856,91 | 23.873,76 | 22.153,14 |

Tabella stipendiale omnicomprensiva

dal 1.1.2004

Importo mensile (1/14)

| CLASSE | LIV. 7 | LIV. 6 | LIV. 5 | LIV. 4 | LIV. 3 | LIV. 2 | LIV. 1 |
|----------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| cl 1 1-2 | 2.039,75 | 1.723,26 | 1.614,85 | 1.523,55 | 1.396,47 | 1.275,76 | 1.210,10 |
| cl 2 3-4 | 2.104,51 | 1.774,72 | 1.661,29 | 1.564,97 | 1.435,13 | 1.307,90 | 1.240,97 |
| cl 3 5-6 | 2.169,28 | 1.826,18 | 1.707,73 | 1.606,39 | 1.473,79 | 1.340,03 | 1.271,85 |
| cl 4 7-8 | 2.234,04 | 1.877,64 | 1.754,17 | 1.647,81 | 1.512,44 | 1.372,16 | 1.302,72 |
| cl 5 9-10 | 2.298,81 | 1.929,10 | 1.800,61 | 1.689,23 | 1.551,10 | 1.404,29 | 1.333,60 |
| cl 6 11-12 | 2.363,57 | 1.980,56 | 1.847,05 | 1.730,65 | 1.589,76 | 1.436,42 | 1.364,48 |
| cl 7 13-14-15 | 2.435,87 | 2.044,57 | 1.904,28 | 1.782,61 | 1.636,70 | 1.474,83 | 1.395,60 |
| cl 8 16-17-18 | 2.508,16 | 2.108,58 | 1.961,51 | 1.834,57 | 1.683,64 | 1.513,23 | 1.426,73 |
| cl 9 19-20-21 | | 2.172,60 | 2.018,75 | 1.886,54 | 1.730,58 | 1.551,64 | 1.457,86 |
| cl 10 22-23-24 | | 2.236,61 | 2.075,98 | 1.938,50 | 1.777,53 | 1.590,05 | 1.488,98 |
| cl 11 25-26-27 | | 2.300,62 | 2.133,21 | 1.990,46 | 1.824,47 | 1.628,46 | 1.520,11 |
| cl 12 28-29-30 | | 2.364,63 | 2.190,45 | 2.042,42 | 1.871,41 | 1.666,86 | 1.551,24 |
| cl 13 oltre | | 2.428,64 | 2.247,68 | 2.094,39 | 1.918,35 | 1.705,27 | 1.582,37 |

Tabella stipendiale omnicomprensiva**dal 1.1.2005****Importo annuo**

| CLASSE | LIV. 7 | LIV. 6 | LIV. 5 | LIV. 4 | LIV. 3 | LIV. 2 | LIV. 1 |
|----------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| cl 1 1-2 | 28.984,83 | 24.487,53 | 22.946,97 | 21.649,70 | 19.843,84 | 18.128,60 | 17.195,46 |
| cl 2 3-4 | 29.905,14 | 25.218,77 | 23.606,89 | 22.238,27 | 20.393,17 | 18.585,19 | 17.634,21 |
| cl 3 5-6 | 30.825,44 | 25.950,03 | 24.266,78 | 22.826,84 | 20.942,50 | 19.041,79 | 18.072,96 |
| cl 4 7-8 | 31.745,75 | 26.681,28 | 24.926,69 | 23.415,40 | 21.491,81 | 19.498,36 | 18.511,71 |
| cl 5 9-10 | 32.666,04 | 27.412,53 | 25.586,62 | 24.003,96 | 22.041,15 | 19.954,95 | 18.950,47 |
| cl 6 11-12 | 33.586,35 | 28.143,79 | 26.246,52 | 24.592,54 | 22.590,49 | 20.411,53 | 19.389,20 |
| cl 7 13-14-15 | 34.613,67 | 29.053,39 | 27.059,81 | 25.330,91 | 23.257,52 | 20.957,29 | 19.831,53 |
| cl 8 16-17-18 | 35.640,98 | 29.962,98 | 27.873,11 | 26.069,30 | 23.924,57 | 21.503,05 | 20.273,84 |
| cl 9 19-20-21 | | 30.872,60 | 28.686,41 | 26.807,68 | 24.591,60 | 22.048,82 | 20.716,16 |
| cl 10 22-23-24 | | 31.782,19 | 29.499,69 | 27.546,05 | 25.258,64 | 22.594,58 | 21.158,47 |
| cl 11 25-26-27 | | 32.691,80 | 30.312,98 | 28.284,46 | 25.925,69 | 23.140,36 | 21.600,79 |
| cl 12 28-29-30 | | 33.601,40 | 31.126,26 | 29.022,84 | 26.592,74 | 23.686,10 | 22.043,10 |
| cl 13 oltre | | 34.510,99 | 31.939,57 | 29.761,22 | 27.259,76 | 24.231,87 | 22.485,44 |

Tabella stipendiale omnicomprensiva**dal 1.1.2005****Importo mensile (1/14)**

| CLASSE | LIV. 7 | LIV. 6 | LIV. 5 | LIV. 4 | LIV. 3 | LIV. 2 | LIV. 1 |
|----------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| cl 1 1-2 | 2.070,35 | 1.749,11 | 1.639,07 | 1.546,41 | 1.417,42 | 1.294,90 | 1.228,25 |
| cl 2 3-4 | 2.136,08 | 1.801,34 | 1.686,21 | 1.588,45 | 1.456,66 | 1.327,51 | 1.259,59 |
| cl 3 5-6 | 2.201,82 | 1.853,57 | 1.733,34 | 1.630,49 | 1.495,89 | 1.360,13 | 1.290,93 |
| cl 4 7-8 | 2.267,55 | 1.905,81 | 1.780,48 | 1.672,53 | 1.535,13 | 1.392,74 | 1.322,27 |
| cl 5 9-10 | 2.333,29 | 1.958,04 | 1.827,62 | 1.714,57 | 1.574,37 | 1.425,35 | 1.353,61 |
| cl 6 11-12 | 2.399,03 | 2.010,27 | 1.874,75 | 1.756,61 | 1.613,61 | 1.457,97 | 1.384,94 |
| cl 7 13-14-15 | 2.472,41 | 2.075,24 | 1.932,84 | 1.809,35 | 1.661,25 | 1.496,95 | 1.416,54 |
| cl 8 16-17-18 | 2.545,78 | 2.140,21 | 1.990,94 | 1.862,09 | 1.708,90 | 1.535,93 | 1.448,13 |
| cl 9 19-20-21 | | 2.205,19 | 2.049,03 | 1.914,83 | 1.756,54 | 1.574,92 | 1.479,73 |
| cl 10 22-23-24 | | 2.270,16 | 2.107,12 | 1.967,58 | 1.804,19 | 1.613,90 | 1.511,32 |
| cl 11 25-26-27 | | 2.335,13 | 2.165,21 | 2.020,32 | 1.851,84 | 1.652,88 | 1.542,91 |
| cl 12 28-29-30 | | 2.400,10 | 2.223,30 | 2.073,06 | 1.899,48 | 1.691,86 | 1.574,51 |
| cl 13 oltre | | 2.465,07 | 2.281,40 | 2.125,80 | 1.947,13 | 1.730,85 | 1.606,10 |

Indennità di carica dei funzionari**Indennità di carica****dal 1.1.2004****Importo annuo**

| | 3° GRADO | 2° GRADO | 1° GRADO |
|---------------|-----------|----------|----------|
| cl 1 1-2 | 6.606,28 | 4.865,27 | 2.983,69 |
| cl 2 3-4 | 7.314,07 | 5.547,07 | 3.625,41 |
| cl 3 5-6 | 8.021,86 | 6.228,84 | 4.267,14 |
| cl 4 7-8-9 | 8.728,25 | 6.909,93 | 4.908,85 |
| cl 5 10-11-12 | 9.436,04 | 7.591,71 | 5.550,57 |
| cl 6 oltre | 10.143,83 | 8.273,50 | 6.194,41 |

Indennità di carica**dal 1.1.2004****Importo mensile (1/14)**

| | 3° GRADO | 2° GRADO | 1° GRADO |
|---------------|----------|----------|----------|
| cl 1 1-2 | 471,88 | 347,52 | 213,12 |
| cl 2 3-4 | 522,43 | 396,22 | 258,96 |
| cl 3 5-6 | 572,99 | 444,92 | 304,80 |
| cl 4 7-8-9 | 623,45 | 493,57 | 350,63 |
| cl 5 10-11-12 | 674,00 | 542,27 | 396,47 |
| cl 6 oltre | 724,56 | 590,96 | 442,46 |

Indennità di carica**dal 1.1.2005****Importo annuo**

| | 3° GRADO | 2° GRADO | 1° GRADO |
|---------------|-----------|----------|----------|
| cl 1 1-2 | 6.705,37 | 4.938,25 | 3.028,45 |
| cl 2 3-4 | 7.423,78 | 5.630,28 | 3.679,79 |
| cl 3 5-6 | 8.142,19 | 6.322,27 | 4.331,15 |
| cl 4 7-8-9 | 8.859,17 | 7.013,58 | 4.982,48 |
| cl 5 10-11-12 | 9.577,58 | 7.705,59 | 5.633,83 |
| cl 6 oltre | 10.295,99 | 8.397,60 | 6.287,33 |

Indennità di carica**dal 1.1.2005****Importo mensile (1/14)**

| | 3° GRADO | 2° GRADO | 1° GRADO |
|---------------|----------|----------|----------|
| cl 1 1-2 | 478,96 | 352,73 | 216,32 |
| cl 2 3-4 | 530,27 | 402,16 | 262,84 |
| cl 3 5-6 | 581,59 | 451,59 | 309,37 |
| cl 4 7-8-9 | 632,80 | 500,97 | 355,89 |
| cl 5 10-11-12 | 684,11 | 550,40 | 402,42 |
| cl 6 oltre | 735,43 | 599,83 | 449,10 |

Indennità annua di cui al profilo j) del 4o livello retributivo

| | | Anno | Mese (1/14) |
|------------------------|--------------|-------------|----------------------|
| Valore dell' indennità | dal 1.1.2004 | 562,61 | 40,19 |
| Valore dell' indennità | dal 1.1.2005 | 571,05 | 40,79 |

Indennità annua di funzione di cui all' art. 93 CCNL 18/12/99

| | | Anno | Mese (1/14) |
|------------------------|--------------|-------------|----------------------|
| Valore dell' indennità | dal 1.1.2004 | 728,00 | 52,00 |
| Valore dell' indennità | dal 1.1.2005 | 738,92 | 52,78 |

Assegni sostitutivi di cui al comma 3) dell' art. 136 CCNL 6/12/94**Assegno sostitutivo dell' indennità di cui all' allegato 2/E CCNL 3/3/91**

| | | Anno | Mese (1/14) |
|----------------------|--------------|-------------|----------------------|
| Valore dell' assegno | dal 1.1.2004 | 673,67 | 48,12 |
| Valore dell' assegno | dal 1.1.2005 | 683,78 | 48,84 |

Assegno sostitutivo dell' indennità di cui all' allegato 2/F CCNL 3/3/91

| | | Anno | Mese (1/14) |
|----------------------|--------------|-------------|----------------------|
| Valore dell' assegno | dal 1.1.2004 | 912,11 | 65,15 |
| Valore dell' assegno | dal 1.1.2005 | 925,79 | 66,13 |

Assegno sostitutivo dell' indennità di cui all' allegato 2/G CCNL 3/3/91

| | | Anno | Mese (1/14) |
|----------------------|--------------|-------------|----------------------|
| Valore dell' assegno | dal 1.1.2004 | 982,14 | 70,15 |
| Valore dell' assegno | dal 1.1.2005 | 996,87 | 71,21 |

Assegno sostitutivo dell' indennità di cui all' allegato 2/H CCNL 3/3/91

| | | Anno | Mese (1/14) |
|----------------------|--------------|-------------|----------------------|
| Valore dell' assegno | dal 1.1.2004 | 1.122,79 | 80,20 |
| Valore dell' assegno | dal 1.1.2005 | 1.139,63 | 81,40 |

Produttori**Tabella di trattamento economico fisso omnicomprensiva****dal 1.1.2004****Importo annuo**

| CLASSE | LIV. 4 | LIV. 3 | LIV. 2 | LIV. 1 |
|--------|-----------|-----------|----------|----------|
| CL 1 | 16.697,56 | 13.747,51 | 8.303,12 | 6.810,89 |
| CL 2 | 17.096,45 | 14.053,56 | 8.478,28 | 6.958,21 |
| CL 3 | 17.494,63 | 14.358,66 | 8.652,73 | 7.105,40 |
| CL 4 | 17.892,46 | 14.664,60 | 8.828,24 | 7.252,72 |
| CL 5 | 18.291,34 | 14.970,64 | 9.003,19 | 7.399,90 |
| CL 6 | 18.689,51 | 15.275,74 | 9.177,63 | |
| CL 7 | 19.088,39 | 15.581,69 | 9.353,16 | |
| CL 8 | 19.487,27 | 15.887,74 | 9.528,31 | |
| CL 9 | 19.884,37 | 16.192,84 | | |
| CL 10 | 20.283,27 | 16.499,41 | | |
| CL 11 | 20.682,15 | | | |
| CL 12 | 21.080,32 | | | |
| CL 13 | 21.479,20 | | | |

Tabella di trattamento economico fisso omnicomprensiva**dal 1.1.2004****Importo mensile (1/14)**

| CLASSE | LIV. 4 | LIV. 3 | LIV. 2 | LIV. 1 |
|--------|----------|----------|--------|--------|
| CL 1 | 1.192,68 | 981,97 | 593,08 | 486,49 |
| CL 2 | 1.221,18 | 1.003,83 | 605,59 | 497,02 |
| CL 3 | 1.249,62 | 1.025,62 | 618,05 | 507,53 |
| CL 4 | 1.278,03 | 1.047,47 | 630,59 | 518,05 |
| CL 5 | 1.306,52 | 1.069,33 | 643,09 | 528,56 |
| CL 6 | 1.334,97 | 1.091,12 | 655,55 | |
| CL 7 | 1.363,46 | 1.112,98 | 668,08 | |
| CL 8 | 1.391,95 | 1.134,84 | 680,59 | |
| CL 9 | 1.420,31 | 1.156,63 | | |
| CL 10 | 1.448,81 | 1.178,53 | | |
| CL 11 | 1.477,30 | | | |
| CL 12 | 1.505,74 | | | |
| CL 13 | 1.534,23 | | | |

Tabella di trattamento economico fisso omnicomprensiva**dal 1.1.2005****Importo annuo**

| CLASSE | LIV. 4 | LIV. 3 | LIV. 2 | LIV. 1 |
|--------|-----------|-----------|----------|----------|
| CL 1 | 16.948,02 | 13.953,72 | 8.427,67 | 6.913,05 |
| CL 2 | 17.352,90 | 14.264,36 | 8.605,45 | 7.062,58 |
| CL 3 | 17.757,05 | 14.574,04 | 8.782,52 | 7.211,98 |
| CL 4 | 18.160,85 | 14.884,57 | 8.960,66 | 7.361,51 |
| CL 5 | 18.565,71 | 15.195,20 | 9.138,24 | 7.510,90 |
| CL 6 | 18.969,85 | 15.504,88 | 9.315,29 | |
| CL 7 | 19.374,72 | 15.815,42 | 9.493,46 | |
| CL 8 | 19.779,58 | 16.126,06 | 9.671,23 | |
| CL 9 | 20.182,64 | 16.435,73 | | |
| CL 10 | 20.587,52 | 16.746,90 | | |
| CL 11 | 20.992,38 | | | |
| CL 12 | 21.396,52 | | | |
| CL 13 | 21.801,39 | | | |

Tabella di trattamento economico fisso omnicomprensiva**dal 1.1.2005****Importo mensile (1/14)**

| CLASSE | LIV. 4 | LIV. 3 | LIV. 2 | LIV. 1 |
|--------|----------|----------|--------|--------|
| CL 1 | 1.210,57 | 996,69 | 601,98 | 493,79 |
| CL 2 | 1.239,49 | 1.018,88 | 614,68 | 504,47 |
| CL 3 | 1.268,36 | 1.041,00 | 627,32 | 515,14 |
| CL 4 | 1.297,20 | 1.063,18 | 640,05 | 525,82 |
| CL 5 | 1.326,12 | 1.085,37 | 652,73 | 536,49 |
| CL 6 | 1.354,99 | 1.107,49 | 665,38 | |
| CL 7 | 1.383,91 | 1.129,67 | 678,10 | |
| CL 8 | 1.412,83 | 1.151,86 | 690,80 | |
| CL 9 | 1.441,62 | 1.173,98 | | |
| CL 10 | 1.470,54 | 1.196,21 | | |
| CL 11 | 1.499,46 | | | |
| CL 12 | 1.528,32 | | | |
| CL 13 | 1.557,24 | | | |

Terzo elemento produttori**Terzo elemento****dal 1.1.2004****Importo annuo**

| CLASSE | LIV. 4 | LIV. 3 | LIV. 2 |
|--------|--------|--------|--------|
| CL 1 | 375,35 | 262,72 | 400,60 |
| CL 2 | 392,93 | 275,38 | 421,34 |
| CL 3 | 414,01 | 290,12 | 441,16 |
| CL 4 | 431,58 | 302,09 | 462,25 |
| CL 5 | 449,14 | 314,73 | 482,76 |
| CL 6 | 470,24 | 329,49 | 502,79 |
| CL 7 | 487,80 | 341,45 | 523,67 |
| CL 8 | 505,37 | 354,09 | 544,40 |
| CL 9 | 526,46 | 368,86 | |
| CL 10 | 544,04 | 380,82 | |
| CL 11 | 561,60 | | |
| CL 12 | 582,69 | | |
| CL 13 | 600,26 | | |

Terzo elemento**dal 1.1.2004****Importo mensile (1/14)**

| CLASSE | LIV. 4 | LIV. 3 | LIV. 2 |
|--------|--------|--------|--------|
| CL 1 | 26,81 | 18,77 | 28,61 |
| CL 2 | 28,07 | 19,67 | 30,10 |
| CL 3 | 29,57 | 20,72 | 31,51 |
| CL 4 | 30,83 | 21,58 | 33,02 |
| CL 5 | 32,08 | 22,48 | 34,48 |
| CL 6 | 33,59 | 23,54 | 35,91 |
| CL 7 | 34,84 | 24,39 | 37,41 |
| CL 8 | 36,10 | 25,29 | 38,89 |
| CL 9 | 37,60 | 26,35 | |
| CL 10 | 38,86 | 27,20 | |
| CL 11 | 40,11 | | |
| CL 12 | 41,62 | | |
| CL 13 | 42,88 | | |

| Terzo elemento | | dal 1.1.2005 | |
|-----------------------|--------|---------------------|--------|
| Importo annuo | | | |
| CLASSE | LIV. 4 | LIV. 3 | LIV. 2 |
| CL 1 | 380,98 | 266,66 | 406,61 |
| CL 2 | 398,82 | 279,51 | 427,66 |
| CL 3 | 420,22 | 294,47 | 447,78 |
| CL 4 | 438,05 | 306,62 | 469,18 |
| CL 5 | 455,88 | 319,45 | 490,00 |
| CL 6 | 477,29 | 334,43 | 510,33 |
| CL 7 | 495,12 | 346,57 | 531,53 |
| CL 8 | 512,95 | 359,40 | 552,57 |
| CL 9 | 534,36 | 374,39 | |
| CL 10 | 552,20 | 386,53 | |
| CL 11 | 570,02 | | |
| CL 12 | 591,43 | | |
| CL 13 | 609,26 | | |

| Terzo elemento | | dal 1.1.2005 | |
|---------------------------------|--------|---------------------|--------|
| Importo mensile (1/14) | | | |
| CLASSE | LIV. 4 | LIV. 3 | LIV. 2 |
| CL 1 | 27,21 | 19,05 | 29,04 |
| CL 2 | 28,49 | 19,97 | 30,55 |
| CL 3 | 30,02 | 21,03 | 31,98 |
| CL 4 | 31,29 | 21,90 | 33,51 |
| CL 5 | 32,56 | 22,82 | 35,00 |
| CL 6 | 34,09 | 23,89 | 36,45 |
| CL 7 | 35,37 | 24,76 | 37,97 |
| CL 8 | 36,64 | 25,67 | 39,47 |
| CL 9 | 38,17 | 26,74 | |
| CL 10 | 39,44 | 27,61 | |
| CL 11 | 40,72 | | |
| CL 12 | 42,25 | | |
| CL 13 | 43,52 | | |

Assegno ad personam contrattuale di cui all' allegato 7 CCNL 29/10/1987

| | | Anno | Mese (1/14) |
|----------------------|--------------|-------------|----------------------|
| Valore dell' assegno | dal 1.1.2004 | 3.955,71 | 282,55 |
| Valore dell' assegno | dal 1.1.2005 | 4.015,05 | 286,79 |

Provvigione aggiuntiva di cui all' art. 158 CCNL 18/12/1999

(valore degli importi medi annui)

| | | LIV. 4 | LIV. 3 | LIV. 2 | LIV. 1 |
|------------------------|-------------|--------|--------|--------|--------|
| Provvigione aggiuntiva | per il 2004 | 814,26 | 608,69 | 463,09 | 331,19 |
| Provvigione aggiuntiva | per il 2005 | 826,47 | 617,82 | 470,04 | 336,16 |

Gli importi di provvigione aggiuntiva saranno erogati rispettivamente a luglio 2004 e a luglio 2005

PERSONALE ASSUNTO DAL 18 DICEMBRE 1999

Personale amministrativo

Tabella stipendiale omnicomprensiva

dal 1.1.2004

Importo annuo

| CLASSE | LIV. 7 | LIV. 6 | LIV. 5 | LIV. 4 | LIV. 3 | LIV. 2 | LIV. 1 |
|----------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| cl 1 1-2-3-4 | 28.556,48 | 24.125,65 | 22.607,85 | 21.329,75 | 19.550,58 | 17.860,69 | 16.941,34 |
| cl 2 5-6-7 | 29.493,13 | 24.875,96 | 23.310,97 | 21.993,11 | 20.158,60 | 18.416,17 | 17.468,21 |
| cl 3 8-9-10 | 30.429,80 | 25.626,27 | 24.014,07 | 22.656,46 | 20.766,62 | 18.971,63 | 17.995,10 |
| cl 4 11-12-13 | 31.366,45 | 26.376,57 | 24.717,17 | 23.319,83 | 21.374,65 | 19.527,11 | 18.521,98 |
| cl 5 14-15-16 | 32.303,09 | 27.126,89 | 25.420,27 | 23.983,18 | 21.982,67 | 20.082,57 | 19.048,86 |
| cl 6 17-18-19 | 33.239,75 | 27.877,19 | 26.123,38 | 24.646,53 | 22.590,69 | 20.638,04 | 19.575,72 |
| cl 7 20-21-22 | 34.176,40 | 28.627,49 | 26.826,48 | 25.309,89 | 23.198,72 | 21.193,50 | 20.102,59 |
| cl 8 23-24-25 | 35.113,06 | 29.377,81 | 27.529,59 | 25.973,25 | 23.806,74 | 21.748,97 | 20.629,49 |
| cl 9 26-27-28 | | 30.128,11 | 28.232,70 | 26.636,59 | 24.414,77 | 22.304,43 | 21.156,36 |
| cl 10 29-30-31 | | 30.878,42 | 28.935,80 | 27.299,94 | 25.022,78 | 22.859,91 | 21.683,22 |
| cl 11 32-33-34 | | 31.628,72 | 29.638,91 | 27.963,30 | 25.630,81 | 23.415,38 | 22.210,09 |
| cl 12 oltre | | 32.379,04 | 30.342,00 | 28.626,67 | 26.238,83 | 23.970,83 | 22.736,98 |

Tabella stipendiale omnicomprensiva

dal 1.1.2004

Importo mensile (1/14)

| CLASSE | LIV. 7 | LIV. 6 | LIV. 5 | LIV. 4 | LIV. 3 | LIV. 2 | LIV. 1 |
|----------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| cl 1 1-2-3-4 | 2.039,75 | 1.723,26 | 1.614,85 | 1.523,55 | 1.396,47 | 1.275,76 | 1.210,10 |
| cl 2 5-6-7 | 2.106,65 | 1.776,85 | 1.665,07 | 1.570,94 | 1.439,90 | 1.315,44 | 1.247,73 |
| cl 3 8-9-10 | 2.173,56 | 1.830,45 | 1.715,29 | 1.618,32 | 1.483,33 | 1.355,12 | 1.285,36 |
| cl 4 11-12-13 | 2.240,46 | 1.884,04 | 1.765,51 | 1.665,70 | 1.526,76 | 1.394,79 | 1.323,00 |
| cl 5 14-15-16 | 2.307,36 | 1.937,64 | 1.815,73 | 1.713,08 | 1.570,19 | 1.434,47 | 1.360,63 |
| cl 6 17-18-19 | 2.374,27 | 1.991,23 | 1.865,96 | 1.760,47 | 1.613,62 | 1.474,15 | 1.398,27 |
| cl 7 20-21-22 | 2.441,17 | 2.044,82 | 1.916,18 | 1.807,85 | 1.657,05 | 1.513,82 | 1.435,90 |
| cl 8 23-24-25 | 2.508,08 | 2.098,42 | 1.966,40 | 1.855,23 | 1.700,48 | 1.553,50 | 1.473,54 |
| cl 9 26-27-28 | | 2.152,01 | 2.016,62 | 1.902,61 | 1.743,91 | 1.593,17 | 1.511,17 |
| cl 10 29-30-31 | | 2.205,60 | 2.066,84 | 1.950,00 | 1.787,34 | 1.632,85 | 1.548,80 |
| cl 11 32-33-34 | | 2.259,19 | 2.117,07 | 1.997,38 | 1.830,77 | 1.672,53 | 1.586,44 |
| cl 12 oltre | | 2.312,79 | 2.167,29 | 2.044,76 | 1.874,20 | 1.712,20 | 1.624,07 |

Tabella stipendiale omnicomprensiva**dal 1.1.2005****Importo annuo**

| CLASSE | LIV. 7 | LIV. 6 | LIV. 5 | LIV. 4 | LIV. 3 | LIV. 2 | LIV. 1 |
|----------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| cl 1 1-2-3-4 | 28.984,83 | 24.487,53 | 22.946,97 | 21.649,70 | 19.843,84 | 18.128,60 | 17.195,46 |
| cl 2 5-6-7 | 29.935,53 | 25.249,10 | 23.660,63 | 22.323,01 | 20.460,98 | 18.692,41 | 17.730,23 |
| cl 3 8-9-10 | 30.886,25 | 26.010,66 | 24.374,28 | 22.996,31 | 21.078,12 | 19.256,20 | 18.265,03 |
| cl 4 11-12-13 | 31.836,95 | 26.772,22 | 25.087,93 | 23.669,63 | 21.695,27 | 19.820,02 | 18.799,81 |
| cl 5 14-15-16 | 32.787,64 | 27.533,79 | 25.801,57 | 24.342,93 | 22.312,41 | 20.383,81 | 19.334,59 |
| cl 6 17-18-19 | 33.738,35 | 28.295,35 | 26.515,23 | 25.016,23 | 22.929,55 | 20.947,61 | 19.869,36 |
| cl 7 20-21-22 | 34.689,05 | 29.056,90 | 27.228,88 | 25.689,54 | 23.546,70 | 21.511,40 | 20.404,13 |
| cl 8 23-24-25 | 35.639,76 | 29.818,48 | 27.942,53 | 26.362,85 | 24.163,84 | 22.075,20 | 20.938,93 |
| cl 9 26-27-28 | | 30.580,03 | 28.656,19 | 27.036,14 | 24.780,99 | 22.639,00 | 21.473,71 |
| cl 10 29-30-31 | | 31.341,60 | 29.369,84 | 27.709,44 | 25.398,12 | 23.202,81 | 22.008,47 |
| cl 11 32-33-34 | | 32.103,15 | 30.083,49 | 28.382,75 | 26.015,27 | 23.766,61 | 22.543,24 |
| cl 12 oltre | | 32.864,73 | 30.797,13 | 29.056,07 | 26.632,41 | 24.330,39 | 23.078,03 |

Tabella stipendiale omnicomprensiva**dal 1.1.2005****Importo mensile (1/14)**

| CLASSE | LIV. 7 | LIV. 6 | LIV. 5 | LIV. 4 | LIV. 3 | LIV. 2 | LIV. 1 |
|----------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| cl 1 1-2-3-4 | 2.070,35 | 1.749,11 | 1.639,07 | 1.546,41 | 1.417,42 | 1.294,90 | 1.228,25 |
| cl 2 5-6-7 | 2.138,25 | 1.803,51 | 1.690,05 | 1.594,50 | 1.461,50 | 1.335,17 | 1.266,45 |
| cl 3 8-9-10 | 2.206,16 | 1.857,90 | 1.741,02 | 1.642,59 | 1.505,58 | 1.375,44 | 1.304,65 |
| cl 4 11-12-13 | 2.274,07 | 1.912,30 | 1.792,00 | 1.690,69 | 1.549,66 | 1.415,72 | 1.342,84 |
| cl 5 14-15-16 | 2.341,97 | 1.966,70 | 1.842,97 | 1.738,78 | 1.593,74 | 1.455,99 | 1.381,04 |
| cl 6 17-18-19 | 2.409,88 | 2.021,10 | 1.893,95 | 1.786,87 | 1.637,83 | 1.496,26 | 1.419,24 |
| cl 7 20-21-22 | 2.477,79 | 2.075,49 | 1.944,92 | 1.834,97 | 1.681,91 | 1.536,53 | 1.457,44 |
| cl 8 23-24-25 | 2.545,70 | 2.129,89 | 1.995,90 | 1.883,06 | 1.725,99 | 1.576,80 | 1.495,64 |
| cl 9 26-27-28 | | 2.184,29 | 2.046,87 | 1.931,15 | 1.770,07 | 1.617,07 | 1.533,84 |
| cl 10 29-30-31 | | 2.238,69 | 2.097,85 | 1.979,25 | 1.814,15 | 1.657,34 | 1.572,03 |
| cl 11 32-33-34 | | 2.293,08 | 2.148,82 | 2.027,34 | 1.858,23 | 1.697,62 | 1.610,23 |
| cl 12 oltre | | 2.347,48 | 2.199,80 | 2.075,43 | 1.902,32 | 1.737,89 | 1.648,43 |

Indennità di carica dei funzionari**Indennità di carica****dal 1.1.2004****Importo annuo**

| | | 3° GRADO | 2° GRADO | 1° GRADO |
|------|----------|----------|----------|----------|
| cl 1 | 1-2-3-4 | 6.606,28 | 4.865,27 | 2.983,69 |
| cl 2 | 5-6-7 | 7.384,84 | 5.615,24 | 3.689,58 |
| cl 3 | 8-9-10 | 8.163,42 | 6.365,19 | 4.395,48 |
| cl 4 | 11-12-13 | 8.942,00 | 7.115,18 | 5.101,36 |
| cl 5 | oltre | 9.720,56 | 7.865,13 | 5.807,26 |

Indennità di carica**dal 1.1.2004****Importo mensile (1/14)**

| | | 3° GRADO | 2° GRADO | 1° GRADO |
|------|----------|----------|----------|----------|
| cl 1 | 1-2-3-4 | 471,88 | 347,52 | 213,12 |
| cl 2 | 5-6-7 | 527,49 | 401,09 | 263,54 |
| cl 3 | 8-9-10 | 583,10 | 454,66 | 313,96 |
| cl 4 | 11-12-13 | 638,71 | 508,23 | 364,38 |
| cl 5 | oltre | 694,33 | 561,80 | 414,80 |

Indennità di carica**dal 1.1.2005****Importo annuo**

| | | 3° GRADO | 2° GRADO | 1° GRADO |
|------|----------|----------|----------|----------|
| cl 1 | 1-2-3-4 | 6.705,37 | 4.938,25 | 3.028,45 |
| cl 2 | 5-6-7 | 7.495,61 | 5.699,47 | 3.744,92 |
| cl 3 | 8-9-10 | 8.285,87 | 6.460,67 | 4.461,41 |
| cl 4 | 11-12-13 | 9.076,13 | 7.221,91 | 5.177,88 |
| cl 5 | oltre | 9.866,37 | 7.983,11 | 5.894,37 |

Indennità di carica**dal 1.1.2005****Importo mensile (1/14)**

| | | 3° GRADO | 2° GRADO | 1° GRADO |
|------|----------|----------|----------|----------|
| cl 1 | 1-2-3-4 | 478,96 | 352,73 | 216,32 |
| cl 2 | 5-6-7 | 535,40 | 407,11 | 267,49 |
| cl 3 | 8-9-10 | 591,85 | 461,48 | 318,67 |
| cl 4 | 11-12-13 | 648,30 | 515,85 | 369,85 |
| cl 5 | oltre | 704,74 | 570,22 | 421,03 |

Call center

Personale di cui alla sezione prima

Tabella stipendiale complessiva dal 1.1.2004

Importo annuo

CLASSE

| | | |
|-------|----------|-----------|
| cl 1 | 1-2-3-4 | 16.941,34 |
| cl 2 | 5-6-7 | 17.468,21 |
| cl 3 | 8-9-10 | 17.995,10 |
| cl 4 | 11-12-13 | 18.521,98 |
| cl 5 | 14-15-16 | 19.048,86 |
| cl 6 | 17-18-19 | 19.575,72 |
| cl 7 | 20-21-22 | 20.102,59 |
| cl 8 | 23-24-25 | 20.629,49 |
| cl 9 | 26-27-28 | 21.156,36 |
| cl 10 | 29-30-31 | 21.683,22 |
| cl 11 | 32-33-34 | 22.210,09 |
| cl 12 | oltre | 22.736,98 |

Tabella stipendiale complessiva dal 1.1.2004

Importo mensile (1/14)

CLASSE

| | | |
|-------|----------|----------|
| cl 1 | 1-2-3-4 | 1.210,10 |
| cl 2 | 5-6-7 | 1.247,73 |
| cl 3 | 8-9-10 | 1.285,36 |
| cl 4 | 11-12-13 | 1.323,00 |
| cl 5 | 14-15-16 | 1.360,63 |
| cl 6 | 17-18-19 | 1.398,27 |
| cl 7 | 20-21-22 | 1.435,90 |
| cl 8 | 23-24-25 | 1.473,54 |
| cl 9 | 26-27-28 | 1.511,17 |
| cl 10 | 29-30-31 | 1.548,80 |
| cl 11 | 32-33-34 | 1.586,44 |
| cl 12 | oltre | 1.624,07 |

Tabella stipendiale complessiva dal 1.1.2005**Importo annuo**

CLASSE

| | | |
|-------|----------|-----------|
| cl 1 | 1-2-3-4 | 17.195,46 |
| cl 2 | 5-6-7 | 17.730,23 |
| cl 3 | 8-9-10 | 18.265,03 |
| cl 4 | 11-12-13 | 18.799,81 |
| cl 5 | 14-15-16 | 19.334,59 |
| cl 6 | 17-18-19 | 19.869,36 |
| cl 7 | 20-21-22 | 20.404,13 |
| cl 8 | 23-24-25 | 20.938,93 |
| cl 9 | 26-27-28 | 21.473,71 |
| cl 10 | 29-30-31 | 22.008,47 |
| cl 11 | 32-33-34 | 22.543,24 |
| cl 12 | oltre | 23.078,03 |

Tabella stipendiale complessiva dal 1.1.2005**Importo mensile (1/14)**

CLASSE

| | | |
|-------|----------|----------|
| cl 1 | 1-2-3-4 | 1.228,25 |
| cl 2 | 5-6-7 | 1.266,45 |
| cl 3 | 8-9-10 | 1.304,65 |
| cl 4 | 11-12-13 | 1.342,84 |
| cl 5 | 14-15-16 | 1.381,04 |
| cl 6 | 17-18-19 | 1.419,24 |
| cl 7 | 20-21-22 | 1.457,44 |
| cl 8 | 23-24-25 | 1.495,64 |
| cl 9 | 26-27-28 | 1.533,84 |
| cl 10 | 29-30-31 | 1.572,03 |
| cl 11 | 32-33-34 | 1.610,23 |
| cl 12 | oltre | 1.648,43 |

Personale di cui alla sezione seconda

Tabella stipendiale fissa complessiva dal 1.1.2004

Importo annuo

| CLASSE | |
|---------------|-----------|
| cl 1 1-2-3 | 10.706,09 |
| cl 2 4-5-6 | 10.973,74 |
| cl 3 7-8-9 | 11.241,39 |
| cl 4 10-11-12 | 11.509,04 |
| cl 5 13-14-15 | 11.776,69 |
| cl 6 16-17-18 | 12.044,33 |
| cl 7 oltre | 12.311,98 |

Tabella stipendiale fissa complessiva dal 1.1.2004

Importo mensile (1/14)

| CLASSE | |
|---------------|--------|
| cl 1 1-2-3 | 764,72 |
| cl 2 4-5-6 | 783,84 |
| cl 3 7-8-9 | 802,96 |
| cl 4 10-11-12 | 822,07 |
| cl 5 13-14-15 | 841,19 |
| cl 6 16-17-18 | 860,31 |
| cl 7 oltre | 879,43 |

Tabella stipendiale fissa complessiva dal 1.1.2005

Importo annuo

| CLASSE | |
|---------------|-----------|
| cl 1 1-2-3 | 10.866,68 |
| cl 2 4-5-6 | 11.138,35 |
| cl 3 7-8-9 | 11.410,01 |
| cl 4 10-11-12 | 11.681,68 |
| cl 5 13-14-15 | 11.953,34 |
| cl 6 16-17-18 | 12.224,99 |
| cl 7 oltre | 12.496,66 |

Tabella stipendiale fissa complessiva dal 1.1.2005

Importo mensile (1/14)

| CLASSE | |
|---------------|--------|
| cl 1 1-2-3 | 776,19 |
| cl 2 4-5-6 | 795,60 |
| cl 3 7-8-9 | 815,00 |
| cl 4 10-11-12 | 834,41 |
| cl 5 13-14-15 | 853,81 |
| cl 6 16-17-18 | 873,21 |
| cl 7 oltre | 892,62 |

INDICE SISTEMATICO

INDICE SISTEMATICO

| | ART. | PAG. |
|--|------|------|
| Area contrattuale | 1 | |
| Datori di lavoro destinatari del contratto | 2 | |
| Lavoratori/trici destinatari del contratto | 3 | |

DISCIPLINA GENERALE – PARTE PRIMA

| | | |
|----------------------------------|------------|--|
| Procedure per C.C.N.L. | 4 | |
| Relazioni sindacali | 5 | |
| Diritto all'informazione | 6 | |
| Informazione a livello nazionale | 7 e segg. | |
| Informazione a livello aziendale | 10 | |
| Informazione a livello di gruppo | 11 e segg. | |
| Procedure di confronto sindacale | 15 e segg. | |

DISCIPLINA GENERALE - PARTE SECONDA

DISCIPLINA COMUNE DEL RAPPORTO INDIVIDUALE DI LAVORO

| | | |
|---|------------|--|
| Assunzione | 17 e segg. | |
| Prova | 21 | |
| Doveri | 22 e segg. | |
| Tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori | 25 | |
| Provvedimenti disciplinari | 26 e segg. | |
| Festività | 30 | |
| Anzianità convenzionali | 31 | |
| Premi di anzianità | 32 | |
| Ferie | 33 e segg. | |
| Aspettative | 37 e segg. | |
| Permessi | 39 e segg. | |
| Volontariato | 41 | |
| Congedo matrimoniale | 42 | |
| Malattie – Infortuni | 43 e segg. | |

| | |
|--|------------|
| Gravidanza – Puerperio | 48 |
| Pari opportunità | 49 |
| Tutela della salute | 50 |
| Osservatorio nazionale sul “mobbing” | 51 |
| Visite mediche | 52 e segg. |
| Tutela delle situazioni di handicap | 55 e segg. |
| Tossicodipendenza | 57 |
| Servizio militare | 58 e segg. |
| Missioni | 61 e segg. |
| Trasferimenti | 64 e segg. |
| Corsi professionali | 66 e segg. |
| Risoluzione del rapporto di lavoro – Cause di cessazione del rapporto di lavoro | 70 |
| Preavviso | 71 |
| Cessazione di rapporto di lavoro per dimissioni | 72 |
| Cessazione del rapporto di lavoro – Per iniziativa dell’impresa ai sensi dell’art. 2118 c.c. | 73 |
| Cessazione del rapporto di lavoro – per malattia o conseguenza di infortuni | 74 |
| Cessazione del rapporto di lavoro per giusta causa | 75 |
| Cessazione del rapporto di lavoro per giustificato motivo | 76 e segg. |
| Cessazione del rapporto di lavoro a causa di morte | 78 |
| Trattamento di fine rapporto e indennità sostitutiva del preavviso | 79 |
| Modalità di comunicazione ad effetto del recesso | 80 |
| Modalità di versamento delle spettanze di fine rapporto | 81 |
| Certificato di prestatore servizio | 82 |
| Procedura per la CIA | 83 |
| Contrattazione aziendale | 84 e segg. |
| Trattamento previdenziale | 86 |
| Assistenza sanitaria | 87 |
| Long term care | 88 |

DISCIPLINA SPECIALE – PARTE PRIMA – SEZIONE PRIMA

| | |
|--|-------------------|
| Soggetti destinatari | 89 |
| SEZIONE PRIMA | 90 e segg. |
| Inquadramento | |
| Responsabilità civile e/o penale connessa alla prestazione | 95 |
| Indennità area professionale | 96 |
| Mobilità professionale | 97 |
| Cambiamento di mansioni | 98 e segg. |
| Doveri | 100 |
| Orario di lavoro | 101 e segg. |
| Lavoro straordinario | 109 e segg. |
| Banca ore | 115 |
| Trattamento economico | 116 e segg. |
| Scatti per anzianità | 119 |
| Passaggi di area professionale / posizione organizzativa | 120 |
| Automatismi | 121 |
| Indumenti di lavoro | 122 |

DISCIPLINA SPECIALE – PARTE PRIMA – SEZIONE SECONDA

| | |
|--|-------------|
| Disposizioni specifiche per i funzionari | 123 e segg. |
| Nomina a funzionario di 1° grado | 127 |
| Passaggio di grado | 128 e segg. |
| Orario di lavoro | 130 e segg. |
| Formazione e aggiornamento professionale | 137 e segg. |
| Disposizione transitoria | 143 |
| Normativa INA e Assitalia | 144 |

DISCIPLINA SPECIALE – PARTE SECONDA

| | |
|--------------------------------------|-------------|
| Soggetti destinatari | 145 |
| Inquadramento | 146 e segg. |
| Cambiamento di mansioni | 148 e segg. |
| Passaggio di livello | 150 |
| Doveri | 151 |
| Orario di lavoro | 152 |
| Trattamento economico | 153 e segg. |
| Scatti per anzianità | 157 |
| Automatismi | 158 |
| Personale trasferito alla produzione | 159 |
| Produzione libera | 160 e segg. |

DISCIPLINA SPECIALE – PARTE TERZA

| | |
|--|-------------|
| Soggetti destinatari | 165 e segg. |
| Responsabilità civile e/o penale connessa alla prestazione | 167 |
| Doveri | 168 |
| Orario di lavoro | 169 e segg. |
| Lavoro straordinario | 172 |
| Computo della paga oraria | 173 |
| Trattamento economico | 147 e segg. |
| Scatti per anzianità | 176 e segg. |
| Norma transitoria | 178 |

DISPOSIZIONI FINALI DI CARATTERE GENERALE

| | |
|--|-----|
| Tentativo obbligatorio di conciliazione | 179 |
| Allegati | 180 |
| Inscindibilità delle disposizioni contrattuali | 181 |
| Decorrenza, durata ed efficacia | 182 |

| | |
|-----------------------------------|-------------|
| Indennità di vacanza contrattuale | 183 |
| Norme transitorie | 184 e segg. |

Premessa agli allegati del C.C.N.L.

ALLEGATI

| | |
|------------|---|
| Allegato 1 | Imprese che hanno invocato l'art. 2 dello statuto ANIA |
| Allegato 2 | Trattamento economico del personale amministrativo 2/A – Tabelle stipendiali per il personale amministrativo già in forza al 18 dicembre 1999 2/B – Tabelle stipendiali per il personale amministrativo assunto a partire dal 18 dicembre 1999 2/C – Indennità di carica funzionari per il personale già in forza al 18 dicembre 1999 2/D – Indennità di carica funzionari per il personale assunto a partire dal 18 dicembre 1999 2/E – Indennità annua di cui al profilo j) della posizione organizzativa 1 – 4° livello retributivo – dell'area professionale B |
| Allegato 3 | Trattamento economico del personale addetto all'organizzazione produttiva ed alla produzione 3/A – Tabelle di trattamento economico del personale addetto all'organizzazione produttiva ed alla produzione 3/B – terzo elemento 3/C –Assegno annuo ad personam contrattuale di cui ai punti 2 e 3 dell'allegato 7 al C.C.N.L. 29 ottobre 1987 3/D – Indennità di contingenza 3/E – Elemento distinto della retribuzione |
| Allegato 4 | Trattamento economico del personale di cui alla parte terza della disciplina speciale |

| | |
|-------------|--|
| | 4/A – Tabelle stipendiali complessive per il personale di cui alla sezione prima |
| | 4/B – Tabelle stipendiali fisse complessive per il personale di cui alla sezione seconda |
| Allegato 5 | Accordo per l’assistenza sanitaria dei funzionari delle imprese assicuratrici |
| Allegato 6 | Lettere dell’ANIA alle organizzazioni sindacali |
| Allegato 7 | Accordo sulle festività abolite |
| Allegato 8 | Protocollo sulle relazioni sindacali |
| Allegato 9 | Commissione nazionale paritetica per l’inquadramento |
| Allegato 10 | Protocollo d’intesa per l’istituzione di un fondo per il sostegno del reddito e dell’occupazione del personale delle imprese assicuratrici |
| Allegato 11 | Accordo sull’Ente Bilaterale Nazionale per la Formazione Assicurativa (ENBIFA) |
| Allegato 12 | Accordo in tema di tutele sindacali |
| Allegato 13 | Regolamento per la realizzazione del trattamento di previdenza previsto dall’art. 86 |
| Allegato 14 | Accordo in materia di tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro |
| Allegato 15 | Commissione paritetica in tema di occupazione |
| Allegato 16 | Sistema sanzionatorio legge 57/2001 |
| Allegato 17 | Accordo per il personale già dipendente da imprese poste in liquidazione coatta amministrativa |
| Allegato 18 | Accordo per la regolamentazione del contratto di fornitura di lavoro temporaneo e del contratto a termine |
| Allegato 19 | Accordo per la regolamentazione dell’apprendistato |
| Allegato 20 | Dichiarazione delle parti sul contratto di formazione lavoro |
| Appendice | Accordo 5 aprile 2004 per il rinnovo del 2° biennio economico |