Notiziario

Federazione Nazionale Assicuratori

Dicembre 2022 - Numero 2 - Anno 71

www.fnaitalia.org

Delegazione FNA conclusione rinnovo contratto nazionale del settore assicurativo

Sede Ania Milano h 3.36
16 Novembre 2022

Sommario

Obiettivo raggiunto ..... *Pag. 3*

Ipotesi di intesa per il rinnovo del CCNL ..... *Pag. 5*

Notiziario FNA

FEDERAZIONE NAZIONALE ASSICURATORI

notiziario@fnaitalia.org

Direttore Editoriale
Viviana Oggioni

Direttore Responsabile
Davide Lorenzo Dehò

Redazione
Roberto Rizzo
Gianni Volpi

Hanno collaborato a questo numero:
Viviana Oggioni

Direzione
Via Vincenzo Monti, 25
20123 - Milano
Tel. 0248011805
Fax 0248010357
www.fnaitalia.org

Stampatore
Ingraf Industria Grafica srl
Via Monte San Genesio, 7
20158 - Milano

Aut. del Tribunale di Milano
del 07/09/2017 nr. 257

Distribuzione Gratuita

Dicembre 2022

Numero 2

Anno 71

Obiettivo raggiunto

di **Viviana Oggioni**

Care Colleghe e cari Colleghi,
il 16 Novembre si è conclusa la trattativa per il rinnovo del CCNL di categoria.

L'ipotesi verrà sottoposta, come sempre, al vaglio delle assemblee dei lavoratori.

Successivamente, Organizzazioni Sindacali ed Ania armonizzeranno gli articoli contrattuali modificati con quelli rimasti inalterati, correggeranno eventuali errori e così si avrà il nuovo testo contrattuale valido fino al 31/12/2024.

Il rinnovo del contratto nazionale rappresenta l'evento più importante nel settore assicurativo perché regola i rapporti tra imprese e lavoratori: se tali rapporti sono ben regolati, tutta una serie di problematiche scorre senza traumi, come dimostrato nelle numerosissime ristrutturazioni e riorganizzazioni delle imprese che hanno gestito il cambiamento, negli ultimi decenni, in maniera positiva per entrambe le Parti e senza traumi.

La trattativa, da poco conclusa, assume un particolare significato se viene contestualizzata, tenendo conto il delicato periodo economico e sociale. Gli ultimi anni sono stati contraddistinti dal susseguirsi di una serie di crisi, da quella economica a quella pandemica ed infine la guerra non lontana dai confini del nostro Paese.

Il modo di lavorare è totalmente cambiato, sia con il lavoro agile che con quello da remoto. C'è stata un'accelerazione nell'organizzazione del lavoro che nessuno poteva immaginare.

Un rinnovo contrattuale risente di tutto questo e deve essere in grado di dare delle risposte. Ritengo che questo rinnovo le abbia date e sono felice di constatare che questa mia valutazione sia stata condivisa da tutte le altre Organizzazioni Sindacali che hanno sostenuto il percorso che ha determinato l'ipotesi di rinnovo.

Le richieste di Ania sono state, inizialmente, eccessive; la lettura dei documenti, che man mano presentava, ci gettava spesso nello sconforto: erano una somma di richieste esagerate e con un tentativo, mal celato, di destrutturare il contratto vigente e di cancellare decenni di lotta e di conquiste dei lavoratori.

La compattezza delle Organizzazioni Sindacali ha consentito di respingere questo tentativo ed ha spinto l'Associazione delle Imprese su una linea meno aggressiva e più conciliante, soprattutto nella parte finale della trattativa. Tra l'ipotesi di rinnovo siglata e le richieste iniziali delle Imprese c'è un baratro: sembrava una distanza incolmabile ma, anche questa volta, la FNA e le altre Organizzazioni Sindacali hanno saputo ricondurre la trattativa su binari accettabili per entrambe le Parti.

Non è stato semplice, anche perché la variabile tempo non era ininfluente, andava tenuta in considerazione, ma non doveva condizionare negativamente i nostri ragionamenti e le nostre scelte. In sostanza, un delicato gioco di equilibri che ha portato a confermare l'impianto del nostro CCNL, rendendolo ancora più inclusivo e garantista per i lavoratori del settore.

Va detto che, parallelamente, è stato rinnovato anche il contratto delle società di assistenza che, con le proprie peculiarità, è stato incluso nel CCNL con un rinnovo della parte economica in linea con le percentuali individuate per il personale dipendente delle imprese di assicurazione. Fino all'ultimo, l'Ania voleva corrispondere a questi colleghi percentuali più basse e, solo alla fine, ha capito che questo tentativo non poteva essere accettato.

I Contact Center restano all'interno del nostro CCNL, nonostante il pesantissimo tentativo di farli deragliare in un contratto di serie B, cancellando il percorso virtuoso iniziato nel 1999 ed evoluto nelle contrattazioni successive.

L'area contrattuale è stata rafforzata e l'allegato che interessa il personale d'agenzia e quello in LCA è stato migliorato.

La disabilità, la genitorialità, le politiche di genere, la salute sono altri temi che si ritrovano ancora più che in passato in questo rinnovo.

Nelle pagine, che seguono, potrete leggere le novità introdotte in questa Ipotesi di Rinnovo debitamente evidenziate per una più facile identificazione.

Buona lettura e tanti auguri di Buone Feste a voi e ai vostri cari.

Viviana Oggioni

Nell'Ipotesi di rinnovo sono inseriti gli articoli oggetto di modifica. Ciò che non è stato riportato nel testo non è stato modificato. In rosso barrato sono evidenziati i passaggi e gli articoli che sono stati eliminati dal testo contrattuale ed in verde ciò che è stato inserito ex novo.

Ipotesi di intesa per il rinnovo del CCNL 22 febbraio 2017 recante la disciplina dei rapporti fra le imprese di assicurazione ed il personale dipendente non dirigente

Decorrenza: 16 novembre 2022
Scadenza: 31 dicembre 2024
Milano 16 novembre 2022

TRA ANIA E
FIRST/CISL • FISAC/CGIL • FNA • SNFIA • UILCA

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

L'efficacia della presente Ipotesi è condizionata all'approvazione degli Organi consigliari dell'ANIA nonché delle Assemblee dei Lavoratori delle imprese assicuratrici.

PARTE NORMATIVA

Premesso

- che il presente contratto intende disciplinare unitariamente il rapporto di lavoro del personale non dirigente dipendente dalle imprese di assicurazione;
- che la costante evoluzione del mercato del lavoro, derivante dal mutato contesto normativo di riferimento e dai rapidi mutamenti tecnologici riguardanti anche le modalità di svolgimento dell'attività lavorativa, ha richiesto un attento riesame della contrattazione collettiva nazionale del comparto assicurativo, con conseguente revisione dell'impostazione afferente a taluni importanti istituti contrattuali;
- che, in ogni caso, in considerazione delle caratteristiche peculiari del personale addetto all'organizzazione produttiva ed alla produzione e di quello addetto al contact center, continuano comunque ad essere previste, con riferimento ai diversi istituti contrattuali, specifiche disposizioni di carattere normativo ed economico;
- che la sopra richiamata evoluzione del mercato, caratterizzando l'attività delle imprese in un senso sempre più competitivo e globale, crea l'opportunità di favorire momenti di incontro e di approfondimento in un'ottica di sempre maggiore trasparenza e correttezza delle relazioni sindacali del settore assicurativo;

- che in tal senso, le Parti intendono favorire lo sviluppo di un approccio relazionale improntato alla condivisione di valori sempre più indirizzati verso un sistema socialmente sostenibile in grado di rappresentare tutti i portatori di interessi;
- **che in tale ambito ANIA conferma il ruolo di agenti negoziali delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto ai fini della rappresentanza dei diritti dei lavoratori del settore, ivi compresi i casi previsti dall'art. 2, comma 2, lett. a), del decreto legislativo n. 81/2015.**
- **che il suddetto CCNL ANIA rappresenta il contratto di riferimento anche per le diverse regolamentazioni riguardanti lavoratori addetti ad attività collegate a quella assicurativa, ancorché non rientranti nell'area contrattuale;**
- che al fine di perseguire i predetti obiettivi assume particolare rilevanza l'elemento della centralità delle risorse umane come uno dei fattori portanti dello sviluppo del settore;
- che tale centralità è alla base della condivisione di una prospettiva di valorizzazione concreta del capitale umano delle imprese attraverso l'implementazione di politiche formative finalizzate alla crescita costante e continua delle competenze professionali e dei saperi del personale dipendente;
- che inoltre, la rinnovata attenzione da parte legislativa ed istituzionale al mercato del lavoro richiede un approfondimento reciproco e condiviso delle politiche attive nonché delle modalità lavorative maggiormente influenzabili da un mercato di lavoro sempre più dinamico;
- ~~**che in tale contesto e alla luce dell'evoluzione del sistema industriale 4.0, è probabile che i connessi effetti sul piano produttivo e lavorativo produrranno impatti anche sull'organizzazione e gestione del lavoro, nonché sulle modalità di svolgimento delle varie attività richieste anche agli addetti del comparto assicurativo;**~~
- ~~**che per tale ragione le Parti concordano sull'opportunità di avviare, a partire dal 2018, incontri di studio finalizzati alla predisposizione di opportuni adeguamenti contrattuali in materia di inquadramento che potranno costituire un'utile base di riferimento in sede di rinnovo del CCNL medesimo;**~~

sulla base di tali premesse, le Parti concordano di addivenire alla sottoscrizione del presente contratto.

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 dello Sviluppo Economico all'esercizio dell'assicurazione e della riassicurazione, in qualsiasi ramo e in qualsiasi forma e che siano, in quanto tali, soggette al controllo dell'IVASS.
   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 – Dovrà essere costituita**, entro il 31.12.2022**, una Commissione mista paritetica per ~~**esaminare se potranno essere individuate ulteriori**~~ **valutare le ulteriori attività**, oltre quelle indicate sub b), ~~**da**~~ **che**

possono considerarsi intrinsecamente ordinate e funzionali all'attività assicurativa.
Al termine dei lavori, entro il 31.12.2023, 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 contrattuale prevista per le attività dei contact center offra livelli di flessibilità sostanzialmente equivalenti a quelli che caratterizzano normalmente l'offerta di servizi di outsourcing in tale ambito~~, le Parti ritengono che ~~confermano di far rientrare nell'area contrattuale (art. 1 lett. a~~) le attività dei contact center di cui al presente CCNL rientrino nell'area contrattuale di cui all'art. 1, lett. a), a condizione che le attività medesime offrano livelli di flessibilità sostanzialmente equivalenti a quelli che caratterizzano normalmente l'offerta di servizi di outsourcing; ciò attraverso l'applicazione delle più ampie forme di flessibilità nello svolgimento della prestazione da parte dei lavoratori interessati - da concordare in sede aziendale - quali, a titolo indicativo e non esaustivo, estensione della copertura del servizio, fissazione dei turni di lavoro, ecc.
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'impresa determini un rilevante squilibrio rispetto alla loro realizzazione al di fuori dell'impresa, attraverso un confronto in sede aziendale potranno essere concordate con gli organismi sindacali aziendali soluzioni diverse meglio rispondenti alle caratteristiche del caso specifico.

***Nota a verbale n. 4* – Le parti convengono che i profondi cambiamenti del contesto competitivo, con l'ingresso di nuovi operatori, determina il proliferare di accordi collettivi incoerenti con il contratto assicurativo e complessivamente inferiori anche in misura sostanziale, creando le condizioni per un concreto dumping contrattuale, che altera in maniera significativa il mercato limitando di fatto lo sviluppo di quelle imprese che, correttamente, applicano i contratti di settore.**
Le Parti, pertanto, si rivolgeranno alle competenti Istituzioni nazionali ed europee per evidenziare questa situazione, auspicando e, nel contempo, richiedendo un forte intervento regolatore a vantaggio di imprese e lavoratori del settore cui si applicano eque condizioni contrattuali in virtù di CCNL effettivamente rappresentativi del comparto.

Norma transitoria – Per quanto riguarda i contact center istituiti anteriormente o durante il periodo di vigenza o, comunque, di applicazione del CCNL 6 dicembre 1994 e affidati a società che non applicano il CCNL 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 contact center della predetta specifica disciplina, nel rispetto delle esigenze di funzionalità e di equivalenza del contact center medesimo.

Dichiarazione delle Parti
Le Parti convengono di verificare congiuntamente ~~con AISA~~ le condizioni per avviare un processo di ~~possibile~~ integrazione ~~inclusione~~ dell'ex CCNL AISA nel CCNL ANIA

ART. 1 BIS

Le Parti, coerentemente agli assetti ed agli equilibri organizzativi/contrattuali derivanti dalla definizione dell'area contrattuale contenuta nell'art. 1 del CCNL, ribadiscono, fermo restando quanto previsto dall'art. 2, che la liquidazione sinistri, per importanza e centralità, è propria dell'attività assicurativa che viene svolta dai dipendenti delle imprese.
Su tale presupposto le Parti convengono che a livello aziendale e/o di Gruppo verranno individuati momenti di

monitoraggio e di verifica sulla coerenza degli assetti operativi rispetto a quanto sopra enunciato, nonché, in caso di significativi scostamenti, di confronto per concordare soluzioni coerenti (per tempi e per modalità) con quanto previsto al 1° comma del presente articolo, anche tenendo conto delle esigenze di funzionalità delle imprese.

DATORI DI LAVORO DESTINATARI DEL CONTRATTO
ART. 2

Sono tenuti ad applicare il presente contratto:
- con riferimento al punto a) dell'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, sempreché 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 CCNL 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.

* * *

Nel caso di svolgimento di attività di contact center da parte di imprese non controllate dalle società di cui al primo alinea dell'art. 2, queste ultime porranno in essere tutte le misure atte a fare applicare ai lavoratori addetti a tali attività le disposizioni specificamente previste dal presente CCNL per il personale addetto al contact center. Relativamente alle attività già affidate alle predette imprese alla data di sottoscrizione del presente CCNL, tale impegno si attuerà con le necessarie gradualità.
Relativamente alle Compagnie dirette di vendita, alla luce dei crescenti squilibri competitivi presenti nel mercato, le Parti convengono che, nell'ambito del confronto in sede aziendale si potranno ricercare soluzioni organizzative che prevedano il ricorso alle forme di flessibilità nello svolgimento della prestazione lavorativa individuate nella Nota a verbale n. 3 dell'art.1, anche utilizzando a tal fine le procedure di raffreddamento di cui all'art. 15, comma 4, del presente CCNL.

* * *

L'ANIA riconosce che le OO.SS. firmatarie del presente Contratto rivestono un ruolo di primario riferimento quali agenti negoziali anche nell'ambito della contrattazione collettiva riguardante il personale dipendente non dirigente delle imprese di assicurazione e di riassicurazione che abbiano invocato l'art. 2 dello Statuto dell'Associazione medesima.

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. **89** **88** o dell'art. ~~**138**~~ **137** o dell'art. ~~**157**~~ **156** 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.

* * *

Dichiarazione delle Parti

In una logica di governo ed omogeneità della filiera produttiva, con riferimento alla società Alleanza Assicurazioni, le Parti si danno atto che in sede di trattativa per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale aziendale di Lavoro di detta azienda – Contratto che mantiene la propria specificità – vi potrà essere l'intervento e la sottoscrizione da parte delle OO.SS. nazionali firmatarie del CCNL ANIA.

Dichiarazione delle Parti riguardante le Società di assistenza/assicurazione

A seguito dell'impegno assunto in materia, in sede di sottoscrizione del CCNL 22 febbraio 2017, le Parti firmatarie hanno successivamente avviato taluni incontri al termine dei quali – in considerazione anche delle determinazioni assunte dalle società di assistenza/assicurazione socie dell'ANIA – hanno stabilito di stipulare in sede ANIA il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile al personale delle suddette società.
Per tale obiettivo e quale condizione essenziale al suo raggiungimento, detto contratto, a conferma di quanto già stabilito dalla previgente regolamentazione contrattuale applicabile a detto personale, dovrà continuare a caratterizzarsi per le peculiarità riguardanti l'attività svolta da dette società e, in tal senso, dovranno pertanto essere mantenuti i necessari livelli di flessibilità in ambito operativo, organizzativo e gestionale, nonché le dovute compatibilità sul piano economico/retributivo.

OSSERVATORIO NAZIONALE SULLA DIGITALIZZAZIONE E INNOVAZIONE TECNOLOGICA

Art. 9 bis

Le Parti, sul presupposto che le innovazioni tecnologiche e la digitalizzazione, anche alla luce degli eventi eccezionali di questi ultimi anni, hanno velocizzato il processo di modifica delle procedure di lavoro e dei modelli organizzativi e hanno posto le basi per un nuovo assetto strutturale delle modalità e delle condizioni di lavoro che dischiudono un ventaglio di opportunità anche in relazione al tema dell'orario di lavoro atte a favorire il work life balance.
Le Parti, quindi, costituiscono, sul modello della contrattazione d'anticipo, uno specifico Osservatorio, denominato "Osservatorio nazionale sulla digitalizzazione e innovazione tecnologica", senza compiti negoziali, che avrà l'obiettivo di monitorare ed esaminare tempestivamente i cambiamenti nel settore assicurativo determinati dall'introduzione di nuove tecnologie e più in generale dalla digitalizzazione, anche con riferimento alla diffusione del lavoro agile e alla necessità di promuovere la formazione continua per migliorare costantemente le competenze del personale interessato secondo i principi, i criteri e le modalità di attuazione contenuti nell'art. 64 del presente CCNL.
I risultati dei lavori dell'Osservatorio ed eventuali proposte dello stesso saranno sottoposti alle Parti firmatarie del CCNL, per le opportune valutazioni congiunte.

L'Osservatorio è costituito da 5 rappresentanti designati dall'Ania e da 5 rappresentanti designati dalle OO.SS. e avrà una durata pari alla vigenza contrattuale.

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, alle riserve ed all'andamento tecnico dei sinistri;
   - 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) - nformerà 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; illustrerà il piano industriale ove esistente e le sue eventuali modifiche, a condizione che l'illustrazione stessa non confligga con esigenze di riservatezza;
   - **informerà sulle innovazioni tecnologiche che hanno impatto sull'organizzazione del lavoro, prima che siano rese operative;**

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 Disciplina Speciale, Parte Prima – Sezione Terza/Disciplina Speciale, Parte Terza 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; **indicando, altresì, il numero dei lavoratori con contratto a tempo determinato (anche in regime di somministrazione) e delle trasformazioni a tempo indeterminato;**
   – sulle previsioni delle eventuali nuove assunzioni, specificando quelle con tipologia di contratto diverso dal tempo indeterminato, con indicazioni anche delle aree professionali prevedibilmente interessate, con le modalità compatibili con le dimensioni dell'impresa. L'azienda fornirà il numero dei lavoratori assunti con tipologia di contratto diverso da quello a tempo indeterminato distinto per tipologia di contratto, specificando il numero dei contratti trasformati a tempo indeterminato;
   – sulle previsioni delle eventuali nuove assunzioni a part-time, suddivise per tipologia (orizzontale/verticale);
   – 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 Disciplina Speciale, Parte Prima – Sezione Terza/Disciplina Speciale, Parte Terza 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 Disciplina Speciale, Parte Prima – Sezione Terza/Disciplina Speciale, Parte Terza – l'ammontare complessivo dei compensi corrisposti per lavoro straordinario e supplementare 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 all'art. 95;
- 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. 64, 67, 92, 93, 129 e 130;
- sulle attività eventualmente date in appalto, 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;
- sull'organigramma aziendale di riferimento;
- sul numero dei lavoratori che hanno risolto il rapporto di lavoro nel corso dell'anno di riferimento;
- sul numero dei distacchi in essere;

4) – per quanto riguarda i corsi di formazione di cui all'art. 64 del CCNL, fornirà informazioni su:
- previsioni circa i programmi dei corsi per l'anno successivo, le finalità formative, le famiglie/profili professionali coinvolti indicando, per quanto riguarda i corsi inerenti il personale interessato ai processi di mobilità di cui agli artt. 92, 93 e 140, i contenuti e le finalità degli stessi;
- profili professionali interessati dagli interventi formativi espletati nel corso dell'anno precedente indicando il numero dei partecipanti ai corsi, il numero globale delle movimentazioni verificatesi e la percentuale del personale movimentato che ha partecipato ai corsi, suddiviso per sesso e per livello;
- tipologia degli interventi formativi attuati anche con riferimento al sistema nazionale della Formazione Continua;
- risorse/investimenti/costi della Formazione Continua finanziata da FBA;

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, nonché sulle modalità relative all'adempimento di quanto previsto all'art. 143. 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. 46 del d. lgs. n. 198/2006 **e s.m.i.**, 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 degli Organismi sindacali 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.

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 all'applicazione della normativa in tema di parità uomo-donna (d. lgs. n. 198/2006).

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.
Sempre nell'ambito di detto confronto, ciascuna delle Parti (Impresa e/o RSA), in caso di difficoltà nel ricercare soluzioni condivise, potrà richiedere, a sostegno, l'intervento delle strutture sindacali sovraordinate, quali coordinamenti di Gruppo, strutture territoriali e nazionali privilegiando, in caso di eccedenze, soluzioni di salvaguardia dei livelli occupazionali anche attraverso il mutamento di mansioni e, qualora fosse raggiunto un accordo sindacale, si intenderà esaurita la procedura prevista dalla presente disposizione. Diversamente, e cioè in caso di mancato accordo, le Parti convengono che la durata del confronto tra l'impresa e le OO.SS. sarà computata ai fini del calcolo dei periodi temporali previsti dal medesimo art. 15.
Il confronto **in sede aziendale** ~~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.

FERIE

ART. 33

~~***Dichiarazione delle Parti***~~
~~**Fermo restando quanto previsto dall'art. 24 del d. lgs. n. 151/2015 in tema di "cessione volontaria delle ferie", le Parti concordano che le relative misure, condizioni e modalità potranno essere stabilite in sede di contrattazione aziendale.**~~

[…..]

Banca del Tempo

Ai sensi dell'art. 24 del d.lgs. n. 151/2015 e secondo condizioni e modalità da stabilire in sede di contrattazione aziendale, viene previsto che ciascun lavoratore/trice potrà cedere a titolo gratuito i giorni di ferie eccedenti il periodo annuale minimo di 4 settimane a un lavoratore/trice della stessa impresa che abbia esaurito tutte le ferie anche di competenza dell'anno in corso, al fine di consentire a quest'ultimo di assistere il coniuge e i familiari entro il primo grado che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti appositamente documentate. Ulteriori dotazioni possono essere a carico delle aziende sulla base di quanto definito negli accordi aziendali e/o di Gruppo.

MALATTIE - INFORTUNI

ART. 43

Fermo quanto stabilito dal primo comma dell'art. 23, l'assenza per malattia o infortunio che si protragga oltre il primo giorno, deve essere giustificata non oltre il secondo giorno con attestato di malattia decorrente dal primo giorno, sulla base della normativa tempo per tempo vigente.

~~**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~~ **nel** 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 comunicat~~o~~**a** 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~~ **secondo** 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.
È 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 **suddetto** 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 comporto, 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 comporto retribuito è costituita dalla retribuzione di cui alla lett. *a*) dell'art. ~~145~~ **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. ~~145~~ **153**, dei compensi provvigionali pagati nell'anno solare precedente, rapportando ad anno l'eventuale minor periodo di servizio prestato.
Per quanto riguarda il personale di cui alla ~~Disciplina Speciale, Parte Prima – Sezione Terza/Disciplina Speciale, Parte Terza (addetti al contact center vendita)~~ **Sezione Seconda della Parte Terza della Disciplina Speciale**, la determinazione della retribuzione dovuta per i periodi di comporto retribuito è costituita dalla retribuzione di cui all'allegato 4/B, nonché da un importo pari a tanti 280.mi – quanti sono i giorni di assenza – dei compensi provvigionali pagati nell'anno solare precedente, da riparametrare in caso di diminuzione o aumento dell'orario di lavoro e rapportando ad anno l'eventuale minor periodo di servizio prestato.
Tale media provvigionale verrà corrisposta il mese successivo a quello della assenza per malattia. Nell'anno di assunzione, l'importo relativo ai compensi provvigionali sarà determinato a fine anno in tanti 280.mi – quanti sono i giorni di malattia – dei compensi provvigionali pagati nell'anno da riparametrare in caso di diminuzione o aumento dell'orario di lavoro e rapportando ad anno il minor tempo di servizio prestato.

Nota a verbale n. 1 – Le parti concordano che ciascun mese equivale a 30 giorni.

Nota a verbale ***n. 2*** – 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. 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.
Nota a verbale – Le parti concordano che ciascun mese equivale a 30 giorni.

CONGEDI DI PATERNITA' E PARENTALI

ART. 48 BIS

Le Parti valutano positivamente l'entrata in vigore del decreto legislativo 30 giugno 2022, n. 105, con il quale sono state introdotte una serie di novità dirette, tra l'altro, a migliorare gli istituti dei congedi di paternità e parentali. Pertanto, le Parti medesime - in considerazione dell'importanza della conciliazione tra attività lavorativa e vita privata per i genitori, al fine di conseguire la parità di genere e la condivisione delle responsabilità di cura in ambito lavorativo e familiare - raccomandano alle aziende di favorire la fruizione dei suddetti congedi.

PARI OPPORTUNITÀ ART. 49

Con riferimento alle tematiche concernenti il personale femminile, le Parti **si sono negli anni adoperate affinché si rafforzassero** ~~**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 di cui al d. lgs. 11 aprile 2006 n. 198 e successive modificazioni ed integrazioni.
~~**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**~~ **europea** 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**~~ **- anche sul presupposto che molte aziende del settore stanno integrando le attività relative alla parità di genere e alla gender diversity, all'interno di un progetto di più ampio respiro legato alla diversità ed inclusione in tutte le sue declinazioni e al wellbeing, come fattore competitivo e di sostenibilità dell'organizzazione del lavoro nel medio e lungo termine – riconoscono che la piena attuazione delle pari opportunità, nella sua accezione più ampia del termine, significa rimuovere ogni sorta di ostacolo discriminatorio alla partecipazione degli individui alla vita sociale, economica, politica e al mondo del lavoro**.

Si tratta, quindi, di una condizione di parità ed uguaglianza sostanziale che deve garantire a tutte le perso-

ne il medesimo trattamento e prevenire forme di discriminazione sulla base di determinati aspetti quali il genere, l'età, l'etnia, la disabilità, l'orientamento sessuale, religioso e politico.

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, **favorendo anche** ~~al fine di favorire~~ specifiche iniziative nelle aziende.
Al fine di perseguire gli obiettivi sopra indicati, i compiti della Commissione mista nazionale **vengono così ridisegnati** ~~sono i seguenti~~:

- analizzare l'intera problematica relativa **alle pari opportunità, alla diversità e all'inclusione, con particolare attenzione alla parità di genere e alla gender diversity,** ~~alla parità uomo-donna, ivi compresa quella delle~~ **ivi comprese le azioni positive**;
- **analizzare eventuali azioni di supporto che permettono un migliore e adeguato inserimento delle persone con disabilità nella posizione lavorativa, assicurando un monitoraggio costante del fenomeno della disabilità in ambito lavorativo;**
- stimolare nel settore la cultura in tema di Pari Opportunità;

- studiare ed approfondire, partendo dalle conclusioni dei lavori già effettuati dalla stessa Commissione **e dalle trasformazioni ed evoluzioni avvenute nel settore**, come promuovere e valorizzare nelle Imprese assicuratrici **i principi delle pari opportunità, della diversità e dell'inclusione, con particolare riguardo alla parità di genere;** ~~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~~ **e** di monitoraggio **delle iniziative in materia di pari opportunità, diversità e inclusione, con particolare attenzione** ~~relativamente all'evoluzione delle~~ **alle azioni volte a valorizzare tutte le professionalità** ~~delle lavoratrici~~ nel settore;

- fornire alle Commissioni miste aziendali indicazioni di carattere generale ed eventuale consulenza, laddove richiesta;
- **alla luce della Dichiarazione Congiunta in materia di molestie e violenze di genere sui luoghi di lavoro del 14 giugno 2019, monitorare** ~~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.

Nel caso in cui la Commissione intenda ricorrere all'utilizzo di consulenze qualificate, i relativi oneri saranno a carico dell'Ania per l'espletamento dei compiti di cui sopra.
Le Parti concordano sull'opportunità della costituzione di Commissioni Aziendali per le Pari Opportunità, considerando tali Commissioni come lo strumento più idoneo per:

- **integrare le attività relative alla parità di genere e alla gender diversity, all'interno di un progetto di più ampio respiro legato alla diversità ed inclusione in tutte le sue declinazioni e al wellbeing, come fattore competitivo e di sostenibilità dell'organizzazione del lavoro nel medio e lungo termine;**
- ~~ricostruire l'evoluzione storica della presenza femminile in azienda~~;
- rilevare l'esistenza o meno di blocchi ed ostacoli nei confronti **di tutti i soggetti interessati dalle politiche relative alle pari opportunità,** ~~del personale femminile~~, indagando come questi si presentano ~~con quale tipologia e consistenza~~ **e** ~~come~~ **si** ~~delineano~~ **concretizzano** 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**, a livello aziendale,** gli interventi **sui** ~~questi~~ temi **sopra indicati** ~~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, 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~~ **9 aprile 2008, n. 81** e successive modifiche e integrazioni, con l'accordo 18 aprile 1995 (come successivamente implementato) di cui all'Allegato 14 al presente contratto.

ART. 50 BIS

Le Parti riconoscono che le trasformazioni avvenute nel mondo del lavoro determinano l'esigenza di porre in essere azioni volte a mantenere una adeguata qualità delle condizioni lavorative e dei livelli di tutela di salute e sicurezza sul luogo di lavoro.
A tal fine, le Parti – anche in linea con quanto previsto dalla vigente normativa in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro - concordano sull'importanza che gli ambienti di lavoro salvaguardino l'integrità psicofisica dei lavoratori/trici e che, pertanto, anche a livello aziendale, sia necessario proseguire, nel rispetto delle previsioni di legge, con l'analisi delle condizioni di lavoro, anche con riferimento al fenomeno dello stress lavoro-correlato.

VISITE MEDICHE

ART. 52

Ferme le disposizioni di cui all'art. 50 e seguenti del d.lgs. n. 626/1994 e successive modifiche e integrazioni 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.
Per i lavoratori/trici dei ~~contact~~ **call** center addetti al front office, in aggiunta a quanto già previsto dal 1° comma, le imprese si attiveranno, sempre nell'ambito di applicazione d.lgs. n. ~~626/1994~~ **81/2008** e successive modifiche e integrazioni, per l'introduzione di controlli sanitari audiometrici ed ORL.
Tutte le suddette visite saranno a carico dell'impresa.
Le modalità per l'effettuazione delle visite medesime saranno oggetto di intesa con gli organismi sindacali azien-

dali, sentito il parere del medico competente.

Per i lavoratori addetti all'organizzazione produttiva, pur in assenza dei presupposti di cui ai commi precedenti, è parimenti prevista su richiesta una specifica visita oculistica una volta l'anno.

TUTELA DELLE SITUAZIONI DI DISABILITA'

ART. 53

Ai lavoratori/trici portatori di **disabilità** ~~handicap~~ in situazione di gravità verranno concessi i permessi e le agevolazioni previste dall'art. 33 della l. n. 104/1992 e successive integrazioni e modifiche.
Ai lavoratori/trici che abbiano familiari a carico o siano affidatari di soggetti portatori di **disabilità** ~~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 della l. n. 104/1992 e successive integrazioni e modifiche.
I permessi di cui sopra potranno essere usufruiti ad ore su richiesta del lavoratore, previa autorizzazione dell'INPS.
In ottemperanza del 5° e 6° comma dell'art. 33 della l. n. 104/1992 e successive integrazioni e modifiche, nei confronti dei lavoratori/trici portatori di **disabilità** ~~handicap~~ e dei lavoratori/trici di cui al comma precedente, non può essere disposto il trasferimento di sede senza il loro consenso.
L'accertamento **della disabilità** ~~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 della l. n. 104/1992

Raccomandazioni alle imprese
Le Parti raccomandano alle aziende di valutare la concessione di ulteriori permessi rispetto a quanto già previsto dall'art. 33 della l. n. 104/1992, prestando particolare attenzione al lavoratore/trice definito dalla legge (art 1, comma 1 della l. n. 205/2017) come caregiver familiare.
Inoltre, nel caso in cui il caregiver familiare sia genitore di figlio fino al dodicesimo anno di età, le Parti invitano le aziende a valutare la concessione di forme di flessibilità (es. lavoro agile, lavoro a tempo parziale ecc.) al fine di garantire un pieno equilibrio tra attività professionale e vita familiare.

Le Parti raccomandano, infine, alle aziende di valutare altresì la concessione delle medesime forme di flessibilità sopra indicate a favore del personale con disabilità o che abbia familiari a carico o sia affidatario di soggetti con disabilità, al quale non sia stata riconosciuta, ai sensi della l. n. 104/1992, la situazione di gravità.

ART. 53 BIS

In ottemperanza a quanto previsto dall'art. 6 della l. n. 170/2010, le Parti raccomandano alle aziende di favorire la fruizione di orari flessibili a favore dei familiari fino al primo grado di studenti del primo ciclo dell'istruzione con DSA e/o con BES, che siano impegnati nell'assistenza alle attività scolastiche.

MISSIONI

ART. 59

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. 94.
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.

Raccomandazione alle imprese – Le Parti, anche al fine di garantire un pieno equilibrio tra attività professionale e vita familiare, raccomandano alle imprese di prestare particolare attenzione alle esigenze di cura legate alla condizione di caregiver familiare.

CORSI PROFESSIONALI E DI RIQUALIFICAZIONE

ART. 64

In relazione a quanto previsto in materia dalle vigenti leggi ed ai mutamenti intervenuti in tema di **innovazione tecnologica, digitalizzazione e** organizzazione del lavoro, l'ANIA e le OO.SS. condividono l'obiettivo di individuare nella Formazione Continua **e permanente, intesa come prerogativa individuale e soggettiva di ciascun lavoratore,** un ruolo rilevante per il raggiungimento di obiettivi comuni anche attraverso forme di condivisione bilaterale e 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. In tal senso le Parti sottolineano l'esigenza di effettuare iniziative di formazione in tutto l'arco della vita lavorativa, al fine di favorire l'acquisizione delle competenze e l'incremento di professionalità**, avuto particolare riguardo ai lavoratori/trici interessati da processi di innovazione tecnologica**.
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. A tal riguardo, secondo modalità da stabilirsi a livello aziendale, potranno essere previsti momenti di incontro e di approfondimento in materia di formazione aziendale che consentano alle Parti di formulare considerazioni ed eventuali proposte.
In particolare, nell'ambito della Formazione Continua finanziata da FBA, le Parti concorderanno in sede aziendale i piani formativi anche finalizzati ad ipotesi di riqualificazione dei lavoratori.
Nelle evoluzioni strutturali e nello sviluppo tecnologico sarà cura delle aziende aggiornare professionalmente il personale**, anche attraverso procedure di certificazione delle competenze,** garantendo lo svolgimento delle mansioni con adeguata ~~competenza~~ **preparazione**.
In particolare, le Parti, nella prospettiva di garantire l'occupabilità di tutti i lavoratori e la competitività delle imprese e con il comune obiettivo di innalzamento delle conoscenze e delle competenze e delle professionalità delle persone, nel rispetto delle proprie reciproche sfere di autonomia, riconoscono l'importanza di FBA quale strumento primario per l'aggiornamento e la qualificazione professionale, rivolto in particolare a:
– fasce di lavoratori più direttamente coinvolti in dinamiche riorganizzative **connesse anche alla digitalizzazio-**

ne delle procedure di lavoro;
- lavoratori interessati a processi di riconversione in caso di intervento di innovazioni tecnologiche;
- lavoratori da tempo non destinatari di interventi formativi finalizzati alla crescita professionale, alla riqualificazione e/o riconversione ed eventualmente all'adeguamento/sviluppo delle competenze e di carriera, nonchè alla promozione di azioni positive rispetto alle pari opportunità.

Specifiche iniziative dovranno riguardare i funzionari.
Le Parti, con riferimento a quanto previsto dagli artt. 92, 93 e 140 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 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~~ ANIA Safe.
Pertanto, con riferimento alla formazione bilaterale finanziata da FBA ed in linea con quanto previsto dall'art. 118 della legge n. 388 del 2000, in sede aziendale le Parti si confronteranno in tema di:
- Criteri d'accesso alla formazione;
- Risorse/investimenti/costi della Formazione Continua;
- Valutazione della qualità e dei risultati

In sede di contrattazione aziendale, le Parti concorderanno, in aggiunta ad altre modalità di attuazione, un monte ore complessivo almeno pari a due ore annue per dipendente (ovvero un'aliquota 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. 91, 92, 93 e 140.
I corsi in questione, per i quali si farà ricorso anche a sistemi didattici utilizzanti 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. 92, 93 e 140, 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 del d. lgs. n. 198/2006.
I costi per la partecipazione ai corsi saranno a carico dell'azienda.
I corsi potranno essere tenuti di norma 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.
Ai lavoratori/trici part-time verrà dato un congruo preavviso nel caso di corsi tenuti fuori dall'orario di lavoro. Qualora comunque vi fosse l'impossibilità da parte del dipendente a partecipare per ragioni di particolare gravità, l'impresa valuterà soluzioni alternative.
Verrà erogata la media provvigionale, calcolata come da artt. 33 e 44, per le ore di formazione sostenute durante l'orario di lavoro da lavoratori addetti ai contact center alla vendita di cui all'art. 157 del presente CCNL.
Poiché la qualificazione professionale realizza 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.
Nota a verbale – Le imprese rilasceranno ai dipendenti, al momento della risoluzione del rapporto di lavoro e su espressa richiesta, idonea documentazione che attesti la partecipazione ai corsi di formazione.

CONTRATTAZIONE AZIENDALE

ART. 82

In conformità al nuovo assetto contrattuale, oltre che per i punti su cui esistono esplicite norme di rinvio nella normativa legale e 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. 95, punto 1, lett. a), 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. 100;
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 l. n. 297/1982;
n) agevolazioni ai dipendenti nell'assegnazione in locazione di alloggi di proprietà dell'impresa;
o) erogazioni aziendali di cui al successivo art. 83;
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. 64;
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. 101 e 102.

~~**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.**~~

Per quanto riguarda il personale di cui alla Disciplina Speciale, Parte Prima – Sezione Terza/Disciplina Speciale, Parte Terza, 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.

ASSISTENZA SANITARIA

ART. 85

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 5 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. 82, lett. h), in futuro su di essa non verrà più effettuato alcun intervento da parte del C.C.N.L.
Dichiarazione delle Parti – Le Parti, condividendo la rilevanza sociale dell'assistenza sanitaria, convengono che in occasione dei prossimi rinnovi dei Contratti Integrativi Aziendali, laddove non siano già previste per i dipendenti forme di assistenza sanitaria anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro per quiescenza, si possano concordare soluzioni, ancorché a carattere temporaneo. ~~con riferimento alle prestazioni relative ai grandi interventi.~~

LONG TERM CARE

ART. 86

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 hanno costituito in data 15 giugno 2005 il Fondo Unico Nazionale per l'assicurazione contro i rischi di non autosufficienza (Long Term Care) dei dipendenti del settore assicurativo di seguito denominato Fondo LTC.
Ai fini del finanziamento del suddetto Fondo LTC, le imprese versano al medesimo un contributo annuo pari allo 0.50% della retribuzione annua tabellare di ciascun dipendente

---

DISCIPLINA SPECIALE – PARTE PRIMA – SEZIONE PRIMA

SOGGETTI DESTINATARI

ART. 87

La presente Disciplina Speciale – Parte prima – Sezione Prima, si applica ai dipendenti amministrativi, inquadrati ai sensi del successivo art. ~~89~~ 88.

Premessa

Gli attuali processi evolutivi sia per le caratteristiche competitive del mercato sia per i modelli di organizzazione del lavoro delle imprese, richiedono una integrale revisione della disciplina dell'inquadramento, che garantisca un'adeguata flessibilità nell'ordinaria gestione dei rapporti di lavoro, nel rispetto delle esperienze e competenze acquisite.
Tale revisione è stata già portata a definizione su due specifiche aree, secondo le modalità di seguito indicate:

- per quanto riguarda l'Area professionale Quadri, con la nuova declaratoria riguardante i Funzionari diretta a rafforzare la centralità degli stessi all'interno delle organizzazioni aziendali e a consentire una piena fungibilità delle figure e dei ruoli agli stessi attribuiti, in coerenza con contesti operativi sempre meno caratterizzati da distinzioni di tipo gerarchico;
- per quanto riguarda il personale del contact center con l'introduzione all'interno della Disciplina Speciale, Parte

Prima di una Sezione Terza contenente la declaratoria del personale addetto alle attività di contact center sinistri, di contact center vendita, di back office e di assistenza.

Ciò premesso, in occasione della sottoscrizione del presente Accordo di rinnovo contrattuale, le Parti hanno altresì convenuto sull'opportunità di procedere – attraverso l'esame dell'evoluzione dei profili professionali in rapporto al continuo mutamento dei contesti di mercato anche alla luce della predisposizione del Manuale di Certificazione delle Qualifiche delle Compagnie Assicurative secondo i principi dell'European Qualifications Framework (EQF) – ad una prossima rivisitazione dell'inquadramento anche del personale amministrativo di cui alla presente Sezione Prima della Disciplina Speciale, Parte Prima, secondo le modalità operative di cui all'Allegato n. 9 al presente CCNL.Come indicato nelle premesse del presente CCNL, i relativi incontri di studio saranno avviati a partire dal 2018 e saranno finalizzati alla predisposizione di opportuni adeguamenti contrattuali che potranno costituire un'utile base di riferimento in sede di rinnovo del CCNL medesimo.

* * *

L'Area professionale B riunisce in un'unica declaratoria i profili professionali esemplificativi identificati nell'art. 89 e riferiti al 6° liv. (con esclusione del 6° liv. Quadro) al 5° liv. e al 4° liv., e distribuiti su tre posizioni organizzative.

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 **8 mesi** ~~**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 CCNL.

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 professionale B 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 CCNL, 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.

Le Parti convengono che le condizioni sulla fungibilità previste dalla presente disposizione non trovano applicazione nell'ambito dei livelli 5° e 6° dell'Area professionale B, sul presupposto che l'elemento distintivo degli stessi consiste nel diverso grado di preparazione, esperienza e competenza professionale, autonomia e specializzazione. Pertanto, le mansioni ricomprese nei suddetti livelli sono pienamente fungibili tra loro e quindi esigibili da parte delle imprese.

In relazione a quanto precede, le Parti concordano sulla necessità di costituire un'apposita Commissione nazionale paritetica, formata da 1 rappresentante per ciascuna Segreteria nazionale delle OO.SS. firmatarie del presente CCNL e da altrettanti rappresentanti delle Imprese con il compito di:

1. **esaminare le mutate esigenze di lavoro e l'evoluzione dei profili professionali tipici del comparto assicurativo, in relazione anche alle intervenute tecnologie e nuove modalità di prestazione dell'attività lavorativa conseguenti, tra l'altro, ai processi di digitalizzazione del lavoro;**
2. **predisporre, nel corso della vigenza contrattuale, almeno due proposte scritte che dovranno essere presentate nel prossimo rinnovo contrattuale.**

Con la suddetta previsione le Parti ritengono superata la disposizione di cui all'Allegato n. 9 del CCNL 22.02.2017.

INQUADRAMENTO

ART. 88

La classificazione del personale risulta dall'art. 89.
L'appartenenza alle Aree professionali previste dall'art. 89 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. 20

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 avranno a riferimento le risultanze dei lavori dell'apposita Commissione nazionale di cui all'Allegato 9, con il compito di studiare le soluzioni necessarie ed apportare le eventuali integrazioni alle disposizioni di cui all'art. 89.

ART. 89

AREA PROFESSIONALE QUADRI

In relazione alle specifiche professionalità del settore e tra queste quella relativa alla tipica figura del Funzionario che ha una sua propria identità, le Parti ~~hanno convenuto~~ **confermano** di ~~poter~~ individuare, tra il personale non dirigente, una particolare Area professionale (Area professionale Quadri), costituita da due livelli di inquadramento:
- Funzionario ~~– 7° livello~~
- Quadro ~~– 6° livello~~

I suddetti livelli si distinguono per la peculiarità delle funzioni rispetto al restante personale e – nel loro insieme – attuano puntualmente quanto previsto dalla legge 13 maggio 1985, n. 190.

Funzionario – 7° livello di inquadramento

Nell'ambito della predetta Area professionale la ~~nuova~~ declaratoria riguardante i Funzionari è diretta, da un lato, a riaffermare, rafforzandola, la loro centralità all'interno delle organizzazioni aziendali; dall'altro, intende consentire una piena fungibilità delle figure e dei ruoli agli stessi attribuiti, in coerenza con contesti operativi sempre meno caratterizzati da distinzioni di tipo gerarchico.
Tale unico livello di classificazione si articola in due figure:

- Funzionario Business – Appartengono a questa figura i lavoratori/trici con elevata preparazione professionale, autonomia, alto grado di specializzazione e responsabilità diretta nell'attuazione degli obiettivi assegnati, cui sono attribuiti compiti di rilevante importanza.
- Funzionario Senior – Appartengono a questa figura i Funzionari di cui al precedente alinea che, nell'ambito delle diverse aree in cui opera la società, sono in possesso di una più ampia esperienza e competenza professionale, anche polivalente, acquisite nel corso del loro excursus lavorativo.

Nell'ambito di ciascuna delle suddette figure, potranno essere attribuite funzioni consistenti in attività di tipo organizzativo legate alla gestione e/o alla responsabilità di importanti strutture aziendali o di coordinamento di un gruppo di lavoratori/trici che può comprendere al loro interno anche uno o più funzionari; oppure funzioni consistenti in attività connotate da elevata specializzazione e/o da responsabilità di progetti di particolare importanza per l'azienda, comportanti attività di studio, consulenza e ricerca.
Alla luce di quanto sopra delineato e al fine di meglio regolamentare la flessibilità delle suddette figure nell'ambito dell'unico livello di inquadramento, le Parti precisano che la fungibilità tra le suddette figure opera anche per quanto attiene la preposizione di un Funzionario Business ad un Funzionario Senior attuabile nei soli casi di effettiva modifica degli assetti organizzativi aziendali che incida sulla posizione del lavoratore.
L'assunzione dei Funzionari viene effettuata in conformità alle disposizioni di legge.
La qualifica e la figura di Funzionario vengono attribuite dall'impresa al lavoratore con apposita lettera.
Per ciascuna figura (Senior e Business) è prevista un'indennità economica, che seguirà le dinamiche desumibili dalle rispettive tabelle di riferimento riportate nell'All. 2.

~~Norma transitoria~~ Dichiarazione delle Parti

Per i Funzionari in servizio alla data di sottoscrizione del ~~presente~~ CCNL **del 22 febbraio 2017, le Parti confermano che** la confluenza degli stessi nelle due figure sopra descritte è avvenuta ~~**avverrà**~~ nei termini seguenti

- l'ex Funzionario di 3° grado ~~**sarà**~~ **è stato** collocato in quella di Funzionario Senior, con riconoscimento della relativa indennità economica (e relativo excursus) di cui alle tabelle di riferimento riportate nell'All. 2/C e nell'All. 2/D – tabella indennità Senior (uguale alla ex tabella indennità F3);
- **A**gli ex Funzionari di 2° grado ~~**saranno**~~ **già** collocati nella figura di Funzionario Business~~. Agli stessi,~~ in aggiunta alla relativa indennità economica (e relativo excursus) di cui alle tabelle di riferimento riportate nell'All. 2/C e nell'All. 2/D – tabella indennità Business (uguale alla ex tabella indennità F1), ~~**sarà**~~ **continuerà ad essere** riconosciuto un importo sotto forma di assegno ad personam non assorbibile (e relativo excursus) riportato nell'All. 2 – tabella degli a.p. per gli ex F2. Le Parti si ~~**danno atto**~~ **confermano** che l'importo risultante dalla somma dell'indennità dei Funzionari Business con il suddetto assegno ad personam ~~**è**~~ **continuerà ad essere** uguale, per importo ed excursus, a quello di cui alla ex tabella indennità F2. In tal senso l'assegno ad personam **continuerà a concorrere** ~~**concorrerà**~~ a tutti gli effetti contrattuali e dovrà essere tenuto presente in occasione di eventuali adeguamenti economici previsti dai rinnovi del CCNL.
- gli ex Funzionari di 1° grado **sono stati** ~~**saranno**~~ collocati nella figura di Funzionario Business con riconoscimento della relativa indennità economica (e relativo excursus) di cui alle tabelle di riferimento riportate all'All. 2/C e nell'All. 2/D – tabella indennità Business (uguale alla ex tabella indennità F1).

Nota a verbale – Fatto salvo quanto disposto dal comma 6 dell'art. 2103 c.c., le imprese – con riferimento agli ex Funzionari di 3° e di 2° grado, che saranno rispettivamente collocati nella figura Senior e nella figura Business – si impegnano a non assegnare unilateralmente detto personale a mansioni appartenenti al livello di inquadramento

inferiore (Quadro – 6° livello).

~~***Dichiarazione delle imprese***~~
~~**In relazione al nuovo impianto contrattuale riguardante il personale inquadrato nel 7° livello, le imprese si impegnano a preservare – anche con riferimento agli ex Funzionari di 1° grado – le competenze professionali acquisite e riconosciute nel tempo, astenendosi comunque da ogni eventuale iniziativa in proposito fino al 30 giugno 2018.**~~

Quadro – 6° livello di inquadramento

Appartengono a questo livello i lavoratori/trici ai quali, per la loro elevata competenza tecnico – professionale, sia affidato lo studio di progetti significativi, anche in termini temporali, per l'attuazione degli obiettivi dell'impresa. Tali lavoratori/trici possono essere preposti, per la loro capacità organizzativa, ad una unità / ufficio caratterizzati dalla competenza tecnica degli addetti. L'inserimento del 6° livello Quadro deve risultare da apposita lettera rilasciata dall'impresa al lavoratore.
Per i lavoratori appartenenti al 6° livello Quadro è prevista un'indennità economica che seguirà le dinamiche desumibili dalla tabella di riferimento riportata nell'All. 2/F.

AREA PROFESSIONALE B

Declaratoria – Appartengono a questa Area professionale i lavoratori/trici che svolgono in via continuativa e – ancorché non prevalente – qualitativamente e quantitativamente significativa 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 dipendenti.
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 sanno 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'impre-

sa 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 impiegatizie 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, sarà attuato, di norma, il passaggio alla posizione organizzativa 2. Nel caso di personale assunto con contratto di apprendistato professionalizzante, il passaggio alla posizione organizzativa 2 sarà attuato, di norma, alla scadenza del periodo previsto dal contratto di apprendistato.
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 CCNL, 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 impiegatizie d'ordine di natura tecnica e/o amministrativa ovvero svolgono in modo promiscuo attività impiegatizie 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 prestampate (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, telescriventisti;
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 fotocopiature 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 al presente articolo 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 del presente articolo, 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 RSA.

RESPONSABILITA' CIVILE E/O PENALE CONNESSA ALLA PRESTAZIONE

ART. 143-BIS

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 commi precedenti sono escluse nei casi di dolo o colpa grave del lavoratore/trice accertati con sentenza passata in giudicato.

TRATTAMENTO ECONOMICO

ART. 145

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) del 3° comma 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.

Nota a verbale – Con riferimento ai compensi provvigionali le Parti convengono che verrà erogata la media provvigionale per le giornate di effettiva formazione, con riserva di definizione delle modalità applicative a livello aziendale.

POLITICHE COMMERCIALI
ART…. (da inserire DOPO L'ART. 156)

Le Parti riconoscono il ruolo centrale delle risorse umane e l'obiettivo comune della loro valorizzazione quale elemento indispensabile e strategico per uno sviluppo sostenibile di politiche commerciali responsabili, coerenti con i valori etici e di integrità che favoriscano obiettivi di produttività/redditività nell'interesse comune di imprese, lavoratori e clientela.
L'attenzione al cliente necessita sempre più di una adeguata consulenza complessiva e specialistica a supporto della vendita e determina un nuovo profilo di op, così come delineato anche nell'accordo del 20.12.2020 di Generali Italia (in particolare al punto 4 e al punto 7), che si intende allegato al presente CCNL.
In tale contesto e con l'obiettivo di riaffermare e rafforzare quanto sopra condiviso, le Parti si impegnano a proseguire a livello aziendale il tavolo di confronto al fine di valutare, sia in termini di impatti commerciali sia di organizzazione del lavoro, le evoluzioni del canale distributivo, anche attraverso l'eventuale definizione di uno specifico accordo/protocollo.

DISPOSIZIONE DI CARATTERE GENERALE

ART…. (da inserire prima dell'art. 170)

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

DECORRENZA, DURATA ED EFFICACIA

ART. 173

Salvo decorrenze e scadenze indicate specificamente, il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro decorre dal **16 novembre 2022** e si applica al personale in effettivo servizio alla suddetta data, nonché a quello assunto successivamente. Esso scadrà il **31/12/2024** e si intenderà tacitamente rinnovato per un periodo di 4 anni, qualora non venga disdettato per iscritto da una delle Parti almeno 3 mesi prima della scadenza.

Impegno delle Parti
Le Parti si impegnano a redigere, entro 90 giorni dalla data di sottoscrizione del presente accordo, il testo coordinato del CCNL.
In tale sede si provvederà anche a una armonizzazione del contratto collettivo, nonché a correggere eventuali errori materiali.

ALLEGATO n. 5
ACCORDO PER L'ASSISTENZA SANITARIA DEI FUNZIONARI DELLE IMPRESE ASSICURATRICI

ART. 4 lett. A) punto 4, lett. a) (Altre prestazioni)
rimborso, con il limite massimo per anno assicurativo, per nucleo familiare, di € 3.650,00, al 80% **(100% in caso di ricorso a strutture convenzionate)** delle spese extraospedaliere sostenute per le seguenti prestazioni sanitarie e specialistiche ….

ART. 10
Le prestazioni di cui all'art. 4, lettera A) punto 1), e punto 4) lett. c) della presente garanzia sanitaria con i massimali ed alle condizioni ivi previsti, nonché quelle di diagnostica (angiografia, endoscopia, risonanza magnetica nucleare, scintigrafia, tac, telecuore, tomografia ad emissione di positroni) e le rilevanti terapie (dialisi e laserterapia) nel limite massimo per anno assicurativo e per nucleo familiare di € 3.650,00 sono estese ai Funzionari cessati dal servizio che al momento della risoluzione del rapporto di lavoro, esclusi i casi di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo, abbiano maturato il diritto alla pensione del regime obbligatorio, ovvero qualora questo diritto maturi entro 24 mesi dalla data di cessazione, per un periodo di ~~tre~~ **quattro** anni successivi la data

di cessazione.
In caso di decesso del funzionario detta disciplina decade.
La disciplina di cui al presente articolo assorbe fino a concorrenza eventuali trattamenti di ultrattività già esistenti in ciascuna impresa.

ALLEGATO n. 6/A TER

(Contrattazione Collettiva Nazionale riguardante i Lavoratori delle Agenzie)

Si conferma che per le ragioni di ordine tecnico-giuridico ampiamente esposte – e che si intendono qui interamente ribadite – la materia dei contratti collettivi che disciplinano i rapporti di lavoro tra gli agenti ed i propri collaboratori non investe la diretta potestà e responsabilità delle imprese del settore e della stessa Ania.
L'Associazione **nel confermare che** ~~**riconosce alle**~~ le OO.SS. firmatarie del presente Contratto **rivestono** il ruolo di agenti contrattuali per il personale dipendente non dirigente del settore assicurativo e ~~**ritiene**~~ **nel ritenere** che le medesime abbiano un ruolo di primario riferimento anche nel comparto della contrattazione collettiva riguardante i lavoratori delle agenzie, ~~**circostanza che con la presente dichiarazione si rappresenta alle imprese del settore**~~ **si impegna ad attivarsi presso le Compagnie affinché le stesse raccomandino fortemente alle Agenzie il riconoscimento dello stesso ruolo, favorendo, per questa via, l'applicazione del CCNL sottoscritto dalle OO.SS. firmatarie del presente contratto.**

ALLEGATO n. 6/A QUATER

(Attività affidate in appalto)

All'atto della stipulazione di un contratto di appalto di opere e servizi, la Compagnia committente deve farsi rilasciare dalla impresa appaltatrice una dichiarazione con la quale l'impresa stessa si impegna al rispetto, nei confronti del proprio personale, delle norme contrattuali collettive, previdenziali e antinfortunistiche del settore di appartenenza.
L'impresa assicuratrice committente, al fine di consentire il controllo del rispetto di tali norme, comunica alle rappresentanze sindacali aziendali la stipulazione di nuovi appalti o il rinnovo degli appalti in essere.
La medesima impresa committente si impegna a non rinnovare oltre la scadenza il contratto di appalto, ove risulti che il comportamento dell'impresa appaltatrice sia in sostanziale violazione dell'impegno di cui al primo comma.

Raccomandazione delle Parti
All'atto della stipulazione di un rinnovo di contratto di appalto con diversa società appaltatrice, le Parti potranno promuovere presso l'appaltatore subentrante l'introduzione - nel contratto di appalto - di una clausola sociale che salvaguardi l'occupazione del personale già occupato a tempo indeterminato nel precedente appalto da almeno sei mesi.

Allegato 12

ACCORDO IN TEMA DI TUTELE SINDACALI
(del 30 gennaio 2002 come modificato in data 22 febbraio 2017)

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 l. n. 300/1970, 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 extraziendali 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 extraziendali sia le agibilità aziendali fino al 31 gennaio 2002;
- che l'esercizio dell'attività sindacale, di cui il diritto ai permessi (retribuiti e non retribuiti) rappresenta un'esigenza imprescindibile per assicurarne l'effettività, trova rispondenza nell'interesse delle imprese a perseguire e mantenere corrette e proficue relazioni industriali;
- che in tale contesto appare altresì coerente tenere conto delle diverse istanze emerse da parte delle Organizzazioni Sindacali e da parte delle imprese, volte rispettivamente a rendere più efficace la comunicazione soprattutto nell'ambito dei Gruppi e a razionalizzare la fruizione delle diverse tipologie di permessi sindacali attualmente esistenti**, anche attraverso l'introduzione di un sistema informatico di rilascio delle cedole propedeutiche alla fruizione dei permessi spettanti gli aventi diritto**;
- che ciò premesso le Parti concordano di procedere alla implementazione ed all'aggiornamento della disciplina delle agibilità sindacali di cui all'Accordo del 30 gennaio 2002 secondo le linee di seguito indicate;

tutto ciò premesso,

si è convenuto quanto segue:

Le Premesse formano parte integrante del presente Accordo.

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. 1 bis

Le Parti concordano sull'introduzione di un sistema informatico di rilascio delle cedole propedeutiche alla fruizione dei permessi spettanti agli aventi diritto, che preveda un effettivo coinvolgimento di tutti i soggetti interessati, Ania, Compagnie assicurative e Organizzazioni Sindacali. A tal fine viene costituita una Commissione bilaterale, composta da 5 rappresentanti di parte aziendale e 5 rappresentanti di parte sindacale, che viene espressamente delegata dalle Parti ad attuare quanto sopra entro l'arco di vigenza del presente CCNL e nel rispetto delle seguenti linee guida:

- **garantire l'attuazione di tutte le norme contenute nel presente Allegato 12;**
- **garantire che il processo comunicativo tra le Parti coinvolte, attuato dal sistema informatico, determini una verifica costante dell'utilizzo delle cedole assegnate agli aventi diritto;**
- **individuare le modalità di attuazione al principio di non concentrazione di fruizione dei permessi nelle singole imprese di cui all'art. 13 del presente Allegato**

ALLEGATO n. 14

ACCORDO IN MATERIA DI TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO

Il giorno 16 novembre 2022

Tra l'ANIA
e
le OO.SS.

premesso che

- Le Parti intendono, con il presente accordo, dare attuazione agli adempimenti loro demandati dal d.lgs. n. 81/2008 e ~~**dal suo correttivo d.lgs. n. 106/2009, così come modificati successivamente dal d.l. n. 76/2013, convertito con la l. n. 99/2013**~~ **successive modifiche e 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, **ivi compresi quelli diversi dalla sede aziendale nei quali si svolge la prestazione in modalità agile secondo quanto previsto dalla normativa legale e contrattuale tempo per tempo vigente,** 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 componenti di R.S.A. presenti in azienda. Nelle aziende, o unità produttive, che occupano sino a 15 dipendenti il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è eletto direttamente dai lavoratori al loro interno. Quest'ultimo può essere individuato per più aziende anche nell'ambito territoriale ovvero del comparto produttivo (il "rappresentante territoriale").
Nelle aziende o unità produttive con più di 15 dipendenti il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda. A norma dell'art. 19 della l. n. 300/1970, in caso di assenza di R.S.A. in azienda, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è eletto dai lavoratori dell›azienda al loro interno.
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. 50 del d. lgs. n. 81/2008.

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~~ delle attribuzioni indicate** all'art. 50 del d. lgs. n. 81/2008, punti *b*), *c*), *d*), ***g*) (NB: corsi obbligatori di durata minima 32 ore e aggiornamenti periodici di 4/8 ore)** 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 e delle competenze tecnico-giuridiche in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro anche in relazione al controllo ed alla prevenzione dei rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza per un corretto esercizio **~~dei compiti~~ delle attribuzioni, ivi comprese quelle relative al lavoro svolto in modalità agile,** loro affidate dal d.lgs. n. 81/2008, verrà organizzato, a cura dell'Azienda, un appropriato corso di formazione, secondo quanto previsto **dall'art. 37, comma 11, ~~dagli artt. 19 e 22~~** del citato decreto legislativo. Il corso avrà una durata complessiva di 32 ore lavorative, di cui 12 sui rischi specifici presenti in azienda e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate, con verifica di apprendimento, 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) principi giuridici comunitari e nazionali;
2) legislazione generale e speciale in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
3) principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi;
4) definizione e individuazione dei fattori di rischio;
5) valutazione dei rischi;
6) individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione;
7) aspetti normativi dell'attività di rappresentanza dei lavoratori;
8) nozioni di tecnica della comunicazione.

Le conoscenze e le competenze acquisite dovranno essere aggiornate ~~**quinquennalmente con un corso della durata minima di 6 ore**~~ **annualmente, con corsi della durata minima di 4 ore per le imprese che occupano dai 15 ai 50 lavoratori e di 8 ore per le imprese che occupano più di 50 lavoratori.**

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) Obblighi di riservatezza e segreto professionale.

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è tenuto al rispetto delle disposizioni di cui al d.lgs. n. 196/2003 e del segreto industriale relativamente alle informazioni contenute nel documento di valutazione dei rischi e nel documento di valutazione dei rischi di cui all'articolo 26, comma 3 del d. lgs n. 81/2008, nonché al segreto in ordine ai processi lavorativi di cui vengono a conoscenza nell'esercizio delle funzioni.

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, menzionato dall'art. **51 del d.lgs. 81/2008** ~~**20 del d.lgs. n. 626/1994**~~.

Tale Organismo, ove costituito, assumerà i seguenti compiti:
- definizione di linee guida per la formazione in tema di prevenzione, anche per quanto attiene al lavoro svolto in modalità agile;
- 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 sua costituzione.

I) Disposizioni finali. Il presente accordo avrà la stessa scadenza del C.C.N.L. del 22 febbraio 2017.

ALLEGATO n. 17
ACCORDO CONTENENTE MISURE PER IL PERSONALE
GIÀ DIPENDENTE NON DIRIGENTE DELLE IMPRESE ASSICURATRICI
CHE SIANO POSTE IN LIQUIDAZIONE COATTA AMMINISTRATIVA

A partire ~~dal 1° gennaio 2017~~ **dalla data di entrata in vigore del Regolamento attuativo di cui al successivo comma 3 del presente Allegato – che continuerà, in via eccezionale, a produrre comunque i suoi effetti anche dopo la scadenza del presente CCNL e comunque fino al successivo rinnovo contrattuale -** le imprese del settore assumono l'impegno di riservare il 3% delle proprie assunzioni annue del personale dipendente non dirigente al personale licenziato dalle imprese poste in LCA a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente CCNL, nonché al personale licenziato **dal 1° gennaio 2022** ~~tale data~~ e tuttora non occupato dalle società Progress e Faro ~~e Novit~~.
In particolare, ~~Tale~~ **il** personale **licenziato dalle imprese poste in LCA a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente CCNL** sarà assunto con **una successione di contratti a tempo determinato per un periodo complessivo di 36 mesi, nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge e del presente contratto collettivo, a condizione che risulti disoccupato, senza diritto a pensione ovvero a misure di accompagnamento alla medesima.**
Il personale licenziato dalle società Progress e Faro a decorrere dal 1° gennaio 2022 sarà, invece, assunto con una successione di contratti di lavoro a tempo determinato per un periodo complessivo di 36 mesi, nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge e del presente contratto collettivo, a condizione che risulti disoccupato, senza diritto a pensione ovvero a misure di accompagnamento alla medesima. ~~ai sensi della normativa vigente, di durata minima di 24 mesi~~**.**
Ai fini in esame il personale licenziato dalle imprese poste in LCA verrà inserito in un'apposita lista redatta dall'ANIA e dalle OO.SS. in conformità a quanto previsto da un successivo Regolamento attuativo che sarà concordato tra le Parti entro 3 mesi dalla stesura del testo coordinato **del CCNL**. L'impegno alle assunzioni avrà una durata di 24 mesi dal momento del licenziamento.

~~**Dichiarazione delle OO.SS.:**~~
~~**Alla luce di tutto quanto sopra convenuto, le Segreterie nazionali delle oo.SS. di settore, contestualmente alla sottoscrizione del presente accordo, rinunciano formalmente alla causa attualmente pendente presso la Corte d'Appello di milano, R.G. n. 694/2015, promossa contro l'Ania e la Compagnia ergo Assicurazioni, fornendo all'ANIA, entro 10 giorni dalla data di approvazione della presente Ipotesi di Intesa, formale documentazione dell'avvenuto deposito della suddetta rinuncia presso la competente Autorità giudiziaria. La presentazione all'ANIA di tale documentazione costituisce condizione sospensiva della validità ed efficacia del presente Accordo.**~~

Allegato 18

CAPITOLO 1

REGOLAMENTAZIONE IN MATERIA DI CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO
Premesso

- ~~**che il d. lgs. n. 368/2001 attuava la Direttiva 1999/70/Ce relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICe, dal CeeP e dal CeS;**~~

– ~~che tale d. lgs., abrogando la precedente normativa di legge e contrattuale, rinviava alla contrattazione collettiva la definizione di taluni elementi del contratto di lavoro a tempo determinato;~~
– che con il ~~menzionato~~ CCNL 17 settembre 2007 le Parti, **in attuazione della normativa allora vigente, hanno** ~~avevano~~ ridefinito la regolamentazione del contratto di lavoro a tempo determinato applicabile alle imprese di assicurazione;
– che, in attuazione della legge delega 10 dicembre 2014, n. 183 è stato emanato il d. lgs. n. 81/2015 ~~recante~~ **che reca**, tra l'altro, il riordino delle tipologie contrattuali di lavoro**, ivi compreso il lavoro a termine**;
- **che il suddetto decreto legislativo, con riferimento alla disciplina del contratto a tempo determinato, ha subito rilevanti modifiche da parte del d.l. n. 87/2018 (c.d. Decreto Dignità), convertito dalla l. 96/2018 e, successivamente, da parte della l. n. 106/2021;**
- **che le Parti confermano che il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce comunque la forma principale di rapporto di lavoro;**
– che le Parti **medesime, fermo restando che il settore è da sempre caratterizzato da forme di lavoro stabili e a tempo indeterminato**, in relazione a quanto precede e tenuto conto sia dei rinvii alla contrattazione collettiva contenuti nella nuova normativa, sia dei chiarimenti ministeriali intervenuti in materia, hanno quindi svolto un approfondito esame al fine di giungere ad una nuova e concordata disciplina,

si conviene, quanto segue

ART. 1

È consentita l'apposizione di un termine al contratto di lavoro subordinato, di durata non superiore a **ventiquattro** ~~trentasei~~ mesi. La durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale ed indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i **quarantotto** ~~trentasei~~ mesi. Ciò a valere anche nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato. Per la legittima instaurazione del rapporto è sufficiente l'apposizione di un termine senza alcuna indicazione delle ragioni giustificatrici **solo qualora il contratto a tempo determinato abbia una durata non superiore a dodici mesi. In caso di contratto a tempo determinato di durata superiore a dodici mesi (proroghe comprese) e in ogni caso di rinnovo di contratto concluso con lo stesso lavoratore per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale, sarà invece necessaria l'indicazione di una causale tra quelle individuate dal d.lgs. n. 81/2015.** L'indicazione di ~~tali ragioni~~ **una ragione giustificatrice** è ~~tuttavia da ritenersi~~ **in ogni caso sempre** opportuna qualora si tratti di contratti stipulati per ragioni sostitutive o di stagionalità.

ART. 1bis

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

1. **fase di avvio di nuove attività o implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico correlati all'introduzione di un prodotto assicurativo/servizio per gli assicurati. Per fase di avvio di nuove attività o implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico si intende un periodo di tempo fino a 24 mesi decorrenti dal lancio del prodotto/servizio;**

2. **incremento dell'attività di liquidazione sinistri causato da eventi assicurati non prevedibili o eccezionali che determina un aumento dell'attività rispetto ai 12 mesi precedenti;**
3. **esigenze connesse a programmi di integrazione societaria quali, ad esempio, operazioni di fusione, scissione e conferimenti di aziende/rami d'azienda, che determinino incrementi significativi e temporanei dell'attività ordinaria;**
4. **attività di carattere straordinario correlate a rilevanti evoluzioni informatiche che richiedono temporaneamente l'utilizzo di personale in possesso delle competenze e specializzazioni necessarie;**
5. **esigenza di promuovere l'occupazione mediante l'assunzione a tempo determinato di giovani di età inferiore ai 36 anni e/o di soggetti svantaggiati o molto svantaggiati ai sensi dei vigenti regolamenti europei;**
6. **esigenza di sostenere l'occupazione femminile mediante l'assunzione a tempo determinato di donne di qualsiasi età, provenienti da aree geografiche svantaggiate del Paese ai sensi di quanto previsto dall'art. 4 della legge n. 92/2012 e s.m.i..;**
7. **esigenza di sostenere l'occupazione mediante l'assunzione a tempo determinato - per un periodo massimo di 36 mesi - di lavoratori licenziati per giustificato motivo oggettivo dalle imprese di assicurazione poste in liquidazione coatta amministrativa nei termini e alle condizioni di cui al comma 2 dell'Allegato 17 del presente CCNL.**
8. **esigenza di sostenere l'occupazione mediante l'assunzione a tempo determinato - per un periodo massimo di 36 mesi - di lavoratori licenziati per giustificato motivo oggettivo dalle società Progress e Faro nei termini e alle condizioni di cui al comma 3 dell'Allegato 17 del presente CCNL.**

Tali causali, che dovranno essere ulteriormente esplicitate e specificate nei contratti di lavoro a tempo determinato stipulati con i lavoratori, potranno essere utilizzate in tutti i casi di rinnovi degli stessi e per le proroghe oltre i 12 mesi.

ART. 2

Le Parti concordano nel ritenere che il contratto di lavoro a tempo determinato non possa essere utilizzato per l'assunzione di lavoratori resasi necessaria in conseguenza di riduzioni di personale a seguito della procedura di cui all'art. 16 del CCNL; tale previsione non opera se in sede di accordo le Parti hanno disposto diversamente e comunque qualora la procedura ex art. 16 si sia conclusa con accordo propedeutico all'accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà Intersettoriale ANIA/~~AISA~~. Peraltro, si è convenuto che, nell'impresa nella quale si sia verificata un'eccedenza di personale:

a) qualora venga stipulato un accordo ai sensi dell'art. 16 del CCNL, con il quale si convenga una riduzione di personale, sarà consentito l'utilizzo dei contratti a tempo determinato secondo le vigenti disposizioni di legge;

b) laddove non si pervenga a tale accordo e/o non sia previsto l'accesso alle prestazioni del Fondo, l'utilizzo del contratto a tempo determinato da parte dell'impresa sarà escluso per ~~12-6~~ **6-12** mesi (successivi alla fine del periodo di cui al penultimo comma dell'art. 16 del CCNL) con riferimento alle assunzioni:

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

– nell'ipotesi di cui al comma precedente nei dodici mesi successivi alla fine del periodo di cui al penultimo comma dell'art. 16 del CCNL l'utilizzo del contratto a tempo determinato sarà tuttavia ammesso per l'assunzione di personale di cui alla Parte Terza della Disciplina Speciale, seppur limitata alla sostituzione dei contratti in scadenza nel corso dei 6-12 mesi indicati.

ART. 3

I lavoratori assunti con contratto a tempo determinato devono ricevere una formazione sufficiente e adeguata alle caratteristiche della mansione oggetto del contratto nonché in materia di cultura assicurativa, al fine di prevenire i rischi connessi all'esecuzione del lavoro.
Altre opportunità formative del personale a tempo determinato vengono garantite nel limite minimo di:
- otto ore, qualora la durata del contratto sia fino a nove mesi;
- sedici ore, qualora la durata del contratto sia superiore a nove mesi e inferiore a quindici;
- ventiquattro ore, qualora la durata del contratto sia superiore a quindici mesi.

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

ART. 4

Ai lavoratori che abbiano in corso presso l'azienda un contratto a tempo determinato di durata superiore a 10 mesi e fermo restante il diritto di precedenza di cui all'art. 24 del d. lgs. n. 81/2015, l'azienda stessa invierà con lettera raccomandata A.R. (o con strumento equivalente) informativa circa eventuali posti vacanti, per mansioni equivalenti di pari livello e categoria legale che si rendessero disponibili nell'impresa; in particolare l'informativa verrà resa agli interessati nel corso dei rispettivi rapporti di lavoro a termine, trascorsi almeno cinque mesi dall'inizio dei rapporti stessi e comunque per non più di tre mesi successivi alla scadenza dei medesimi;
Agli organismi sindacali aziendali l'informativa sarà resa in occasione dell'incontro di cui all'art. 10 del presente CCNL. Conseguentemente verranno fornite informazioni in ordine al numero di contratti a tempo determinato cessati, in corso ed attivati nell'anno;
verranno fornite altresì informazioni sul numero dei lavoratori a tempo determinato successivamente assunti a tempo indeterminato.

ART. 5

Fermo restando quanto stabilito dall'art. 23, commi 2 e 4, del d. lgs. n. 81/2015, il numero complessivo dei lavoratori utilizzabili con contratti a tempo determinato, stipulati da ciascun datore di lavoro, non può eccedere il limite del **30%** ~~**18%**~~ del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 30 dicembre dell'anno precedente.
Per i datori di lavoro che occupino sino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.
Quando più imprese 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.
Nella base occupazionale vanno conteggiati i lavoratori part-time, i dirigenti e gli apprendisti.
I lavoratori a tempo parziale sono computati quali frazioni di un tempo pieno (ad esempio due lavoratori part time 50% sono computati come un lavoratore full-time). Le eventuali frazioni di unità vanno arrotondate all'unità superiore.
Andranno invece esclusi dal suddetto computo i lavoratori addetti all'organizzazione produttiva ed alla produzione, i rapporti di lavoro di natura non subordinata.
Qualora la percentuale del **30%** ~~**18%**~~ dia luogo ad un numero decimale sarà possibile effettuare un arrotondamento all'unità superiore quando il decimale sia uguale o superiore allo 0,5.
La percentuale di cui sopra rappresenta una proporzione tra lavoratori stabili e a termine; pertanto allo scadere di un contratto a termine è possibile stipularne un altro sempreché si rispetti la percentuale massima di lavoratori a tempo determinato del **30%** ~~**18%**~~**.**

Non concorrono al superamento dei suddetti limiti quantitativi le assunzioni di lavoratori disabili con contratto a tempo determinato ai sensi dell'art. 11 della l. n. 68/1999 e, naturalmente, le ipotesi espressamente previste dalla legge.
In relazione a quanto stabilito nella Nota a verbale n. 3 dell'art. 157 del presente CCNL, le Parti concordano che in caso di utilizzo di contratti a tempo determinato per l'assunzione di personale addetto ai contact/call center, 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 18%.
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.
Anche in questo caso andranno esclusi dal suddetto computo i lavoratori addetti all'organizzazione produttiva ed alla produzione, i rapporti di lavoro di natura non subordinata.
Le Parti concordano che, ai fini della percentuale massima complessiva dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato ovvero con contratto di somministrazione a tempo determinato, si applica il limite quantitativo massimo di cui all'art. 31, comma 2, del d.lgs. n. 81/2015.
Per quanto attiene alla disciplina degli intervalli temporali intercorrenti tra un contratto a termine ed uno successivo sottoscritto con il medesimo lavoratore, le Parti, ferme restanti le vigenti disposizioni di legge (che hanno fissato tale intervallo in 10 o 20 giorni a seconda dalle durata del rapporto di lavoro a tempo determinato) convengono che detto intervallo potrà non applicarsi nelle ipotesi di successione di contratti a termine con riferimento alle assunzioni degli addetti al contact/call center di cui alla Disciplina Speciale, Parte Terza.

CAPITOLO 2

REGOLAMENTAZIONE IN MATERIA DI CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DETERMINATO

Premesso

- che il d. lgs. n. 276/2003 ha introdotto nell'ordinamento nazionale il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato;
- che le Parti, in occasione del rinnovo del CCNL nel 2007, avevano regolamentato anche nel settore assicurativo tale istituto contrattuale;
- che, in attuazione della legge delega 10 dicembre 2014, n. 183 è stato emanato il d. lgs. n. 81/2015 ~~recante~~ **che reca**, tra l'altro, il riordino delle tipologie contrattuali di lavoro**, ivi compresa la somministrazione a termine**;
- **che il suddetto decreto legislativo, con riferimento alla disciplina della somministrazione a tempo determinato, ha subito rilevanti modifiche da parte del d.l. n. 87/2018 (c.d. Decreto Dignità), convertito dalla l. 96/2018 e, successivamente, da parte della l. n. 106/2021;**
- che le Parti, in relazione a quanto precede e tenuto conto sia dei rinvii alla contrattazione collettiva contenuti nella nuova normativa, sia dei chiarimenti ministeriali intervenuti in materia, hanno quindi svolto un approfondito esame al fine di giungere ad una nuova e concordata disciplina,

si conviene quanto segue

ART. 1

Il numero di lavoratori che le imprese possono utilizzare con contratto di somministrazione a tempo determinato

non può essere superiore al 18% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 30 dicembre dell'anno precedente 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 somministrazione 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 di somministrazione 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 di somministrazione a tempo determinato dovrà effettuarsi in base agli stessi criteri previsti per il contratto a tempo determinato di cui al precedente Capitolo.
Le Parti concordano che, ai fini della percentuale massima complessiva dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato ovvero con contratto di somministrazione a tempo determinato, si applica il limite quantitativo massimo di all'art. 31, comma 2, del d.lgs. n. 81/2015.

~~**Dichiarazione delle Parti:**~~
~~**Relativamente alla durata dei contratti di somministrazione a termine e pur preso atto che la normativa non pone una limitazione al riguardo, le imprese su richiesta delle OO.SS. si impegnano a non porre in essere contratti di somministrazione a tempo determinato di durata superiore a 36 mesi.**~~

ART. 1bis

Premesso che
- **l'art. 41bis della l. n. 106/2021 ha previsto che per i contratti di lavoro a tempo determinato, che necessitano di una ragione giustificatrice, la stessa può essere individuata, oltre che tra quelle c.d. legali (ossia esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività; esigenze di sostituzione di altri lavoratori; esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria) anche dai contratti collettivi, nazionali e/o aziendali;**
- **al contratto di lavoro somministrazione a tempo determinato si applicano, tra le altre, le stesse regole in materia di causali previste per il contratto a tempo determinato;**

le Parti ritengono di dare attuazione alla suddetta norma individuando, anche per tale tipologia contrattuale, le medesime causali, specifiche per il settore assicurativo, previste dall'art 1bis del precedente Capitolo 1 che, pertanto, qui si intende integralmente riportato.

ART. 2

Le imprese utilizzatrici comunicheranno preventivamente agli organismi sindacali aziendali, o in mancanza agli organismi territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo, il numero dei contratti di somministrazione a tempo determinato. Nel corso dell'incontro annuale di cui all'art. 10 del presente CCNL, le imprese informeranno gli organismi sindacali aziendali sul numero dei contratti di somministrazione a tempo determinato 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.

ART. 3

Ferma la disciplina di cui in premessa, ai lavoratori dipendenti dalla società somministratrice verrà corrisposto

il premio aziendale di produttività secondo modalità e criteri previsti dalla contrattazione integrativa aziendale dell'impresa utilizzatrice.

PARTE ECONOMICA

Al personale disciplinato dal presente C.C.N.L si applicherà il trattamento economico di cui alle tabelle allegate (Allegato 2, 3, 4, 5, 6) con le decorrenze ivi indicate (*) corrispondente, a regime, a 205 euro lordi per la figura media del settore.

Al personale di cui alla Disciplina Speciale Parte Prima, Parte Seconda e Parte Terza, in servizio a tempo indeterminato alla data di stipula del presente CCNL verrà corrisposto – entro il 31 dicembre 2022 - un importo, a titolo di una tantum, che le Parti intendono correlato al periodo di vacanza contrattuale, pari a euro 1.000, per un dipendente di 4° livello, 7ma classe, da riparametrare per inquadramento, livello e per classe di anzianità secondo le tabelle di cui all'Allegato 1.

Al medesimo personale di cui al comma precedente sarà altresì corrisposto - entro il 31 marzo 2023 - un importo, a titolo di una tantum, pari a euro 400 per un dipendente di 4° livello, 7ma classe, da riparametrare per inquadramento, livello e per classe di anzianità secondo le tabelle di cui all'Allegato 1.

Le Parti convengono che le somme di cui ai commi precedenti saranno, inoltre, proporzionate al servizio prestato dal personale avente diritto nel 2022 e che non saranno considerate utili ad alcun effetto contrattuale e di legge e non concorreranno, pertanto, ai fini del computo del trattamento di fine rapporto e degli istituti contrattuali economici indiretti e differiti.

In via alternativa e previa opzione del personale interessato, da esercitarsi rispettivamente entro il 28 febbraio 2023, in luogo dell'importo di euro 400 di cui al terzo comma della presente disposizione, degli tale importo a titolo di una tantum, potrà essere riconosciuto un contributo straordinario pari a euro 489, per un dipendente di 4° livello, 7° classe, destinato alla forma di previdenza complementare cui il lavoratore è iscritto, da riparametrare per inquadramento, livello e per classe di anzianità secondo le Tabelle di cui all'Allegato……

Al fine di favorire la fruizione di servizi di Welfare e in linea con le disposizioni di legge in materia fiscale recate al riguardo dall'art. 51 del TUIR, le imprese, entro il 31 marzo 2023, metteranno a disposizione del medesimo personale di cui ai commi precedenti una somma e/o valori pari a euro 600 a titolo di "credito welfare", per un dipendente di 4° livello, 7ma classe, da riparametrare per inquadramento, livello e per classe di anzianità secondo le tabelle sotto riportate.

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

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

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

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

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

Le Parti convengono che la somma di 600 euro a titolo di "credito welfare" sarà, inoltre, proporzionata al

servizio prestato dal personale avente diritto nel 2022 e che non sarà considerata utile ad alcun effetto contrattuale e di legge e non concorrerà, pertanto, ai fini del computo del trattamento di fine rapporto e degli istituti contrattuali economici indiretti e differiti.
Nota a verbale - Ove la materia del welfare dovesse formare oggetto di ulteriori modifiche legislative, potranno essere valutate dalle Parti soluzioni alternative rispetto a quanto previsto nel presente contratto.

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

Verifica
In via del tutto eccezionale, le Parti concordano che qualora gli andamenti dei prezzi dovessero essere caratterizzati da straordinari aumenti dell'inflazione, misurata con l'indice "*l'IPCA al netto degli energetici importati*" e il mercato del lavoro dovesse registrare pesanti contraccolpi negativi legati alla crisi economica derivante dal complesso quadro politico internazionale, le Parti potranno attivarsi per verificare la coerenza tra l'inflazione prevista per definire gli aumenti contrattuali riconosciuti in sede di rinnovo e l'inflazione effettivamente osservata. Qualora si riscontrassero significativi scostamenti, le Parti medesime si incontreranno entro il 31.12.2023 per una valutazione complessiva delle eventuali criticità.

Federazione Nazionale Assicuratori

Via V. Monti, 25 – 20123 Milano
Tel. 02.48011805
Fax 02.48010357

Viale Palmiro Togliatti, 132 – 00175 Roma
Tel. 06.7215269 – 06.86602178 – 06.86602179
Fax 06.233248422 – 06.94810298

___ sottoscritt ___ cognome _____ nome _____

Sesso M ☐ F ☐ Nat__ a _____ il _____

abitante a _____Prov ___CAP _____

in via _____ N. ___ Posta elettronica _____

dipendente della COMPAGNIA _____

in qualità di

- ☐ Impiegato amministrativo
- ☐ Addetto liquidazione sinistri
- ☐ Ispettore tecnico/organizzativo
- ☐ Produttore/Ispettore organizzazione
- ☐ Funzionario
- ☐ Addetto C.E.D.
- ☐ Contact Center

Int. ☐ Est.(*) ☐ Liv. _____ Classe _____

(*) *Esterno per comunicazioni a mezzo posta.*

☐☐☐☐ Anno di assunzione

Chiede di essere iscritta/o alla FEDERAZIONE NAZIONALE ASSICURATORI - F.N.A. -Via Vincenzo Monti, 25 – Milano

Dichiara di aver ricevuto l'informazione di cui al Regolamento UE sul trattamento dei dati personali 2016/679 e di dare il proprio consenso per il relativo trattamento secondo le modalità indicate nell'informazione stessa.

SINDACATO PROVINCIALE _____

Mese d'inizio della trattenuta _____

_____, lì _____

_____
(firma leggibile)

Spett.le DIREZIONE DELLA COMPAGNIA_____

___sottoscritt _____

ai sensi dell'accordo stipulato il 15 Giugno 2001, con la presente lettera chiede a Codesta On.le Direzione, di trattenere sulle sue competenze la quota associativa, nella misura dello 0,40% su ognuna delle 14 mensilità, con un importo mensile minimo non inferiore a Euro 3,62 e di effettuare il relativo versamento per suo conto, alla FEDERAZIONE NAZIONALE ASSICURATORI F.N.A. e per essa al Sindacato Provinciale di _____

La presente delega potrà essere revocata con espressa dichiarazione scritta indirizzata all'Impresa e per conoscenza alla Organizzazione Sindacale interessata: gli effetti della revoca decorrono dal 31° giorno da quello della comunicazione scritta.

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

La presente vale come revoca di precedenti autorizzazioni - Mese di inizio della trattenuta _____

Dichiara di aver ricevuto l'informazione di cui al Regolamento UE sul trattamento dei dati personali 2016/679 e di dare il proprio consenso per il relativo trattamento secondo le modalità indicate nell'informazione stessa.

.

Data _____

_____
(firma leggibile)

Federazione **N**azionale **A**ssicuratori

Via V. Monti, 25 – 20123 Milano
Tel. 02.48011805
Fax 02.48010357

Viale Palmiro Togliatti, 132 – 00175 Roma
Tel. 06.7215269 – 06.86602178 – 06.86602179
Fax 06.233248422 – 06.94810298

Informativa ex art. 13 Regolamento UE 2016/679 sul trattamento dei dati personali

Gentile Iscritta/o,
desideriamo informarLa che il Regolamento UE 2016/679 (Regolamento generale sulla protezione dei dati – di seguito RGPD) prevede una specifica disciplina volta alla tutela delle persone e di altri soggetti rispetto al trattamento dei dati personali.
Secondo la normativa indicata, tale trattamento sarà improntato ai principi di correttezza, liceità e trasparenza e di tutela della Sua riservatezza e dei Suoi diritti.
Ai sensi dell'art. 13 del RGPD, Le forniamo le seguenti informazioni:

1. TITOLARE DEL TRATTAMENTO
Titolare del trattamento è:
FNA – Federazione Nazionale Assicuratori con sede in via Vincenzo Monti, 25 – 20123 Milano.

2. RESPONSABILE DELLA PROTEZIONE DEI DATI
Il Responsabile della protezione dei dati è visionabile sul sito della nostra Organizzazione www.fnaitalia.org cliccando la casella ***informativa sul trattamento dei dati personali***.

3. RESPONSABILI DEL TRATTAMENTO DEI DATI
Sono stati identificati dei responsabili del trattamento dati per specifiche tematiche (assistenza tecnica e informatica su telefoni e reti dati, contabilità/fiscale e anagrafica iscritti) visionabili sul sito della nostra Organizzazione www.fnaitalia.org, cliccando la casella ***informativa sul trattamento dei dati personali***.

4. FINALITA' DEL TRATTAMENTO
FNA, al momento dell'iscrizione e successivamente, acquisisce da Lei, dal suo datore di lavoro, da enti previdenziali o assistenziali dati strettamente correlati a:

- finalità strettamente connesse e strumentali alla gestione del rapporto associativo
- finalità amministrative e contabili
- finalità connesse agli obblighi previsti da leggi, regolamenti, nonché da disposizioni impartite da autorità a ciò legittimate dalla legge e da organi di vigilanza e controllo

5. TRATTAMENTO DI CATEGORIE PARTICOLARI DI DATI PERSONALI
Il trattamento potrebbe all'occorrenza, ed esclusivamente ai fini della corretta e completa esecuzione del rapporto in essere, riguardare anche dati sensibili quali, a scopo esemplificativo e non esaustivo, quelli riguardanti le opinioni politiche, le convinzioni religiose o filosofiche, l'appartenenza sindacale, la salute e la sfera sessuale della persona.

6. CONFERIMENTO DEI DATI
Il conferimento di dati personali, ivi compresi quelli rientrati nelle categorie di cui al punto 5, è strettamente necessario ai fini dello svolgimento delle attività di cui al punto 4.

7. RIFIUTO DI CONFERIMENTO DEI DATI
L'eventuale rifiuto da parte dell'interessato di conferire dati personali, comporta l'impossibilità di perseguire le finalità e svolgere compiutamente le attività di cui al punto 4.

8. COMUNICAZIONE DEI DATI
I dati personali possono essere trattati dai soggetti indicati ai punti 1, 2 e 3 e possono essere comunicati per le finalità di cui al punto 4 a:

- collaboratori interni ed esterni
- società allo scopo identificate per le operazioni di tesseramento
- società e studi professionali con i quali sono o saranno in corso convenzioni e/o agevolazioni a vantaggio degli iscritti
- società o enti legittimati dalle norme in vigore
- tutti quei soggetti pubblici e privati cui la comunicazione sia necessaria per il corretto adempimento delle finalità indicate nel punto 4

9. DIFFUSIONE DEI DATI
I dati personali dell'interessato non sono soggetti a diffusione nei confronti di soggetti estranei all'esecuzione del rapporto associativo in essere.

10. PERIODO DI CONSERVAZIONE DEI DATI PERSONALI
I dati personali saranno conservati per il tempo strettamente necessario al corretto adempimento delle finalità indicate nel punto 4 e, successivamente, per il tempo in cui il Titolare del trattamento sia soggetto a obblighi di conservazione previsti da norme di legge o regolamento.

11. DIRITTI DELL'INTERESSATO
Tra i diritti a Lei riconosciuti dalla normativa in vigore rientrano quelli di:

- chiedere l'accesso ai Suoi dati personali ed alle informazioni relative agli stessi; la rettifica dei dati inesatti o l'integrazione di quelli incompleti; la cancellazione dei dati personali che La riguardano (al verificarsi di una delle condizioni indicate nell'art. 17, paragrafo 1 del RGPD e nel rispetto delle eccezioni previste nel paragrafo 3 dello stesso articolo); la limitazione del trattamento dei Suoi dati personali (al ricorrere di una delle ipotesi indicate nell'art. 18, paragrafo 1 del RGPD);
- richiedere ed ottenere - nelle ipotesi in cui la base giuridica del trattamento sia il contratto o il consenso, e lo stesso sia effettuato con mezzi automatizzati - i Suoi dati personali in un formato strutturato e leggibile da dispositivo automatico, anche al fine di comunicare tali dati ad un altro titolare del trattamento (c.d. diritto alla portabilità dei dati personali);
- opporsi in qualsiasi momento al trattamento dei Suoi dati personali al ricorrere di situazioni particolari che La riguardano;
- revocare il consenso in qualsiasi momento, limitatamente alle ipotesi in cui il trattamento sia basato sul Suo consenso per una o più specifiche finalità e riguardi dati personali comuni (ad esempio data e luogo di nascita o luogo di residenza) oppure particolari categorie di dati (ad esempio dati che rivelano le Sue opinioni politiche, le Sue convinzioni religiose, la Sua salute o la sfera sessuale).
- proporre reclamo a un'autorità di controllo (Autorità Garante per la protezione dei dati personali – www.garanteprivacy.it).

La richiesta di avvalersi di taluno dei predetti diritti deve essere inoltrata, dall'interessato, al Titolare del trattamento, al seguente indirizzo:

FNA - FEDERAZIONE NAZIONALE ASSICURATORI - Via Vincenzo Monti 25 - 20123 Milano

Milano, 24 maggio 2018

Cari auguri
di buone feste
fna

www.fnaitalia.org