



CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE
AZIENDALE DI LAVORO
PER LE GESTIONI ECONOMICHE
DELLA COMPAGNIA
ALLEANZA ASSICURAZIONI S.P.A.
DI MILANO
Stipulato il 23.02.2008

Regolamentazione:
Scadenza Economica e Normativa 31/12/2009

In data **23/02/2008** in Milano tra Alleanza Assicurazioni, con l'assistenza di ANIA e FIBA/CISL, FISAC/CGIL, FNA e UILCA/UIL è stato raggiunto il seguente protocollo d'intesa riguardante il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale Aziendale che disciplina i rapporti di lavoro dipendente per il personale addetto all'organizzazione produttiva ed alla produzione e per il personale dipendente amministrativo e gli Agenti Generali delle gestioni economiche della Compagnia.

Il giorno **23 febbraio 2008** in Milano

tra

- Alleanza Assicurazioni S.p.A. rappresentata dal Sig. Dario Moretti, nonché dai Sigg. Pietro Lupatini, Fabio Passini, Vincenzo Santuccione e Riccardo Trombetti.
con l'assistenza di
- ANIA – Associazione Nazionale fra le Imprese Assicuratrici rappresentata dal Direttore delle Relazioni Industriali, Dott. Riccardo Verità

e

- FIBA – Federazione Italiana Bancari e Assicurativi aderente alla CISL, rappresentata dal Segretario Nazionale Guido Cavalieri, Roberto Garibotti, Gianni Casiroli e per Alleanza Assicurazioni dal Segretario Responsabile S.A.S. di Complesso Giacomo Serra e dai componenti la Segreteria Pietro Canu e Fabrizio Ottombrini e dal Direttivo Costantino Marinucci, Franco Esposito, Maurizio Pintus, Gisella Sala, Alfredo Gelormini e Marco Cardella
- FISAC – Federazione Italiana Sindacale Lavoratori Assicurazioni Credito aderente alla CGIL, rappresentata dal Segretario Generale Domenico Moccia e dalla Segreteria Nazionale composta da Franca Dallacasa, Ezio Dardanelli, Nicola Maiolino, Graziella Rogolino, Enrico Segantini, Roberto Treu, Giovanna Tripodi, dal Responsabile del Coordinamento Nazionale Alleanza Walter Morando e dalla Segreteria del Coordinamento Alleanza composta da Pierluigi Campagna, Calogero Coco, Monica Di Fraia, Vincenzo Gallo, Marta Garotta e Mario Marcandella
- FNA – Federazione Nazionale Assicuratori, rappresentata dal Segretario Generale Teodoro Sylos Calò, dal Presidente Luigi Perazzi, dai Segretari Generali Aggiunti Dante Barban e Carla Prassoli, dai Segretari Nazionali Armando Biasi, Alessandro Casini e Alessandro Gabrielli e per la trattativa Alleanza da Roberto Lavoratorini e Antonio Pagliaro
- UILCA – Unione Italiana Lavoratori Credito, Esattorie e Assicurazioni aderente alla UIL, rappresentata dal Segretario Generale Elio Porino, dal Segretario Nazionale Renato Pellegrini, dai componenti della Direzione Nazionale Claudio Fabi, Antonio Ferronato, Giuseppe Pugliese e per la trattativa Alleanza da Silvano Barbesti

premessso

- 1) che il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale dipendente da Imprese di Assicurazione regola soltanto i rapporti tra l'ALLEANZA ASSICURAZIONI S.p.A. ed il personale della Direzione Generale, del Centro Sud di Chieti e delle Agenzie Generali di Bologna, Firenze, Genova, Milano, Napoli, Palermo, Roma, Torino e Venezia (ivi compreso il personale amministrativo delle Agenzie Generali subordinate aventi giurisdizione territoriale solo su una parte delle suddette città. Sono invece esclusi gli Agenti Generali preposti alle Agenzie Generali subordinate sopra citate, i quali sono disciplinati dal presente accordo, come gli Agenti Generali di tutte le altre Agenzie dell'ALLEANZA ASSICURAZIONI S.p.A. a gestione economica), fatte salve le previsioni di cui al punto 3) della presente premessa;
- 2) che le Parti, nel confermare la propria autonomia negoziale, concordano di incontrarsi, volta per volta, ai fini del rinnovo del CCNAL, sulla base dell'impegno aziendale a garantire, secondo le modalità che verranno condivise, la parificazione di trattamento alle condizioni economiche e normative:
 - a) dal 1°/1/2007, contenute nel CCNL attualmente vigente (scaduto il 31/12/2005)
 - b) dal 1°/1/2007 al 1°/1/2008 (la data verrà individuata congiuntamente) a quelle contenute nel CCNL 17/09/2007
 - c) tempo per tempo, a quelle contenute nei successivi.

Le Parti si danno altresì atto che quanto sopra terrà conto delle eventuali condizioni di maggior favore in atto a tale data, ove richiamate;

- 3) che il presente contratto collettivo disciplina i rapporti di lavoro tra l'ALLEANZA ASSICURAZIONI S.p.A. ed il personale dipendente addetto all'organizzazione produttiva ed alla produzione, il personale dipendente amministrativo nonché gli Agenti Generali delle gestioni economiche della Compagnia (in conformità alle precisazioni indicate al punto 1), purché in servizio alla data di stipula del contratto stesso.

Il presente contratto non si applica:

- a) al personale inquadrato come Funzionario o Dirigente;
 - b) al personale con mansioni consistenti in prestazioni di mano d'opera (operai, personale di fatica e pulizia, portieri, ecc.);
 - c) al personale amministrativo operante presso le Agenzie Generali delle città di Bologna, Firenze, Genova, Milano, Napoli, Palermo, Roma, Torino e Venezia;
- si è convenuto quanto segue:

A. PARTE GENERALE

ASSUNZIONE

ART.1

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

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

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

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

Nota a verbale n. 2 - In relazione alla peculiarità dell'attività svolta dal personale addetto alla organizzazione produttiva ed alla produzione che può richiedere una preventiva fase di formazione ed addestramento professionale teorico, l'Impresa qualora intenda procedere ad assunzioni di consistenti gruppi di lavoratori/trici da avviare all'attività di vendita e da inquadrare nel 1° livello di cui all'art.101 si adopererà per promuovere, direttamente o tramite l'IRSA, appositi corsi – della durata massima di 3 mesi – aperti a tutti coloro che siano in possesso dei requisiti richiesti ed accertati dall'Impresa.

Le successive assunzioni, in relazione a quanto previsto dal comma precedente, saranno preferibilmente effettuate nell'ambito di coloro che abbiano positivamente partecipato a detti corsi dimostrando di possedere le necessarie attitudini.

Dello svolgimento degli accennati corsi, del numero di coloro che vi hanno partecipato e delle conseguenti assunzioni verrà data tempestiva comunicazione agli Organismi sindacali aziendali.

ART.2

Per l'assunzione sono normalmente richiesti i seguenti documenti:

- 1) certificati di nascita e cittadinanza;
- 2) certificati di studi compiuti;
- 3) copia dello stato di servizio militare o del foglio matricolare;

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

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

ART.3

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

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

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

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

- 1) il territorio di competenza;
- 2) i rami nei quali il lavoratore/trice deve svolgere la sua attività;
- 3) la misura dei «compensi provvigionali» e cioè: delle provvigioni e/o sopra-provvigioni e/o interessenze e/o partecipazioni e/o premi di produzione e/o rappels e/o eventuali altri compensi variabili;
- 4) il trattamento del rimborso spese determinato ai sensi dell'art.67.

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

PROVA

ART.4

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

Il periodo di prova non può superare tre mesi.

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

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

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

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

Sono altresì esclusi dal periodo di prova i rapporti di lavoro trasformati a tempo indeterminato derivanti da contratti a tempo determinato di durata non inferiore ai nove mesi.

DOVERI

ART.5

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

In caso di infortunio sul lavoro, anche se di modesta entità, il lavoratore/trice infortunato deve darne immediato avviso alla Direzione Risorse tramite l'Agenzia Generale.

ART.6

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

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

TUTELA DELLA DIGNITA' DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI

ART.7

In tema di molestie sessuali, le Parti, al fine di tutelare la dignità della persona nei luoghi di lavoro, adotteranno comportamenti coerenti con le linee direttive della

Raccomandazione CEE 92/131 e del Codice di condotta ivi allegato e con l'art. 26 del D. Lgs. n. 198/2006, nonché con l'evoluzione legislativa in tale materia.

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

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

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

CONTROLLO A DISTANZA E TUTELA DELLA PRIVACY

ART.8

Premesso che la diffusione dei mezzi tecnologici caratterizza sempre più l'organizzazione del lavoro, le Parti convengono che l'utilizzo di tali mezzi per esigenze produttive e/o organizzative nelle loro molteplici forme, non può essere finalizzato al controllo a distanza del singolo lavoratore/trice, salvo quanto previsto dall'art. 4 legge 20 maggio 1970, n°300.

Con riferimento alla delibera n° 13 del 1° marzo 2007 dell'Autorità Garante per la protezione dei dati personali, le Imprese adotteranno le misure necessarie a garantire la tutela della privacy del lavoratore/trice nelle comunicazioni verso interlocutori interni ed esterni.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

ART.9

I provvedimenti disciplinari sono:

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

assistenziali aziendali, in difetto al dopolavoro aziendale o, in mancanza di quest'ultimo, ad Enti od Istituzioni aventi finalità umanitarie.

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

Per quanto riguarda il personale addetto all'organizzazione produttiva ed alla produzione, la retribuzione cui riferirsi per la determinazione del contributo alimentare indicato alla lettera c) è costituita dalla retribuzione di cui agli artt. 95 e 108.

ART.10

Quando sia richiesto dalla natura della mancanza o dalla necessità di accertamenti in conseguenza della medesima, l'Impresa, in attesa di deliberare l'eventuale provvedimento disciplinare, può disporre, dalla data di comunicazione della contestazione e comunque non oltre cinque giorni dalla ricezione della eventuale risposta del lavoratore/trice di cui all'articolo successivo, a mezzo comunicazione scritta come riportato nell'allegato n.11, la sospensione temporanea dal servizio per il tempo strettamente necessario, ferma restando la corresponsione degli emolumenti.

Per quanto riguarda il personale addetto all'organizzazione produttiva ed alla produzione, per emolumenti di cui al primo comma si intende la retribuzione calcolata con i criteri indicati al penultimo comma dell'art.28 per il caso di assenza per malattia che duri più di due giorni.

ART.11

Prima di deliberare i provvedimenti disciplinari previsti ai punti b) e c) del precedente art.9, l'Impresa contesta per iscritto la mancanza all'interessato il quale può presentare, entro 15 giorni, le proprie difese scritte, anche tramite l'Organizzazione Sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

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

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

Il provvedimento di cui al punto c) dell'art.9 deve essere segnalato dall'Impresa all'Organizzazione Sindacale cui aderisce l'interessato.

ART.12

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

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

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

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

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

Il periodo di sospensione sarà comunque computabile ai fini della anzianità.

Le disposizioni che precedono non modificano in alcun modo le facoltà spettanti all'Impresa in base all'art.53 lettere b), d) ed e).

FESTIVITA'

ART.13

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

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

– Patrono della città

Sono considerati semifestivi i seguenti giorni:

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

Nota a verbale n. 1 - Per la piazza di Venezia, in sostituzione della festività del Patrono della città, è considerato giorno festivo il 21 novembre.

Nota a verbale n. 2 - In tema di festività abolite dalla legge 5 marzo 1977, n. 54, valgono le disposizioni di cui all'allegato 4.

Nota a verbale n. 3 – Fermo restando quanto previsto dal 2° comma del presente articolo, con decorrenza 1° gennaio 2008 la giornata del 14 agosto verrà considerata interamente come permesso retribuito straordinario per tutto il personale.

ANZIANITA' CONVENZIONALI

ART.14

Al personale di cittadinanza italiana assunto in servizio dopo la data di entrata in vigore del presente contratto, saranno riconosciute, ai soli effetti del trattamento economico tabellare di cui agli allegati 1/a, 1/b, 2/a e 2/b, le seguenti anzianità convenzionali:

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

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

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

Le anzianità convenzionali di cui al presente articolo non verranno riconosciute

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

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

PREMI DI ANZIANITA'

ART.15

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

Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro per morte del dipendente intervenuta tra il 20° e il 25° anno di servizio effettivo prestato presso la Compagnia o Imprese/Società dello stesso Gruppo assicurativo e in ogni caso di cessazione del rapporto (ad esclusione del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo per inadempimento da parte del dipendente degli obblighi contrattuali) avvenuta tra il 30° e il 35° anno di servizio effettivo prestato presso la Compagnia o Imprese/Società dello stesso Gruppo assicurativo, il premio di anzianità di cui al comma precedente sarà corrisposto in misura proporzionale.

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

Per quanto riguarda il personale addetto all'organizzazione produttiva ed alla produzione, la retribuzione annua cui riferirsi per la determinazione del premio di anzianità, è costituita dalla retribuzione di cui alla lettera a) dell'art.108, nonché della quota retributiva di cui alla lettera b) del citato art.108, dei compensi provvigionali pagati nell'anno solare precedente.

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

In particolare detti premi, indipendentemente dal tipo di orario praticato al momento della maturazione del diritto, saranno pari a tanti venticinquesimi (o tren-

tacinquesimi) del premio che spetterebbe sulla base della retribuzione piena quanti sono gli anni interi di lavoro a tempo pieno e a tanti venticinquesimi (o trentacinquesimi) del premio che spetterebbe sulla base della retribuzione ridotta quanti sono gli anni interi di lavoro a tempo parziale.

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

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

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

Anno di servizio effettivo all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro	Misura del premio di anzianità
dopo il 20°	6,40% della retribuzione in atto
dopo il 21°	6,72% della retribuzione in atto
dopo il 22°	7,04% della retribuzione in atto
dopo il 23°	7,36% della retribuzione in atto
dopo il 24°	7,68% della retribuzione in atto

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

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

FERIE

ART.16

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

- 1) giorni 20 lavorativi in ciascuno dei 5 anni solari successivi a quello di assunzione;
- 2) giorni 25 lavorativi in ciascuno degli anni solari successivi.

Non sono computabili come giorni di ferie le domeniche, i sabati e le giornate interamente festive infrasettimanali di cui al precedente art.13;

Nell'anno di assunzione spetterà al lavoratore/trice che abbia superato il periodo di prova, un periodo di ferie pari ad un dodicesimo di quello di pertinenza per ogni mese intero di servizio.

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

Le ferie devono essere di norma utilizzate nel corso dell'anno. In ogni caso il periodo di ferie va goduto per almeno 2 settimane, consecutive in caso di richiesta del lavoratore, nel corso dell'anno di maturazione e per ulteriori 2 settimane nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione, salvo termine diverso stabilito dalla contrattazione aziendale.

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

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

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

- la retribuzione da corrispondersi nel periodo di ferie è costituita dalla retribuzione di cui alla lettera a) dell'art.108, nonché, per ogni settimana di ferie, da un importo pari alla media settimanale della quota retributiva, di cui alla lettera b) del citato art.108, dei compensi provvigionali pagati nell'anno solare precedente, rapportando ad anno l'eventuale minor periodo di servizio prestato;
- in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, qualora il lavoratore/trice non possa usufruire delle ferie, la relativa indennità sostitutiva sarà determinata con lo stesso criterio previsto per la determinazione della retribuzione spettante nei periodi di ferie di cui al precedente alinea;
- nell'anno di assunzione, l'importo relativo alla quota retributiva dei compensi provvigionali sarà determinata a fine anno in tanti 360.mi – quanti sono i giorni di ferie spettanti – della quota retributiva, di cui alla lettera b) dell'art.108, dei compensi provvigionali pagati nell'anno rapportando ad anno il minor tempo di servizio prestato.

ART.17

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

ART.18

L'Impresa, soltanto per imprescindibili motivate esigenze di servizio, può frazionare i periodi di ferie superiori a 20 giorni lavorativi per i lavoratori/trici di cui all'art.16, purché uno dei due periodi non sia inferiore a 15 gg. lavorativi.

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

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

ART.19

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

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

ASPETTATIVE

ART.20

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

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

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

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

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

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

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

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

ART.21

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

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

Nota a verbale n.1 - I primi quattro mesi di aspettativa vengono eccezionalmente considerati agli effetti del trattamento di fine rapporto. A tal fine sarà computato nella retribuzione di cui al primo comma dell'art. 2120 c.c. (come modificato dalla legge 29 maggio 1982 n. 297), l'equivalente della retribuzione cui il lavoratore/trice avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

Nota a verbale n.2 - Sono fatte salve le disposizioni di cui alla legge 53 del 2000 e del D.M. 278 del 2000.

ART.22

Al dipendente che abbia maturato almeno cinque anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda e che ne faccia richiesta con preavviso di almeno 90 giorni, può essere accordato un congedo non retribuito per la formazione ai sensi dell'art.5 Legge 08/03/00 n.53 per un periodo non superiore a 11 mesi, da utilizzarsi in modo continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa.

PERMESSI

ART.23

Ai lavoratori/trici, cui si applica il presente contratto, sono riconosciute 8 ore annue di permesso retribuito, fruibili ad ore o a mezze giornate (da ridurre in proporzione in caso di prestazione a orario ridotto e in caso di assunzione o cessazione del rapporto di lavoro in corso d'anno). Per i lavoratori di cui alla lettera b) del primo capoverso dell'art.80 (Capi Ufficio) è previsto l'utilizzo delle ore di cui sopra anche a giornate intere.

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

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

In caso di decesso o di documentata grave infermità come da art. 1 DM 278/2000 del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purché la stabile convivenza risulti da certificazione anagrafica, il lavoratore/trice ha diritto ad un permesso retribuito di tre giorni.

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

Come previsto dall'art. 14 del Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e di sostegno della maternità e della paternità Decreto legislativo n. 151 del 26 marzo 2001, le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbono essere eseguiti durante l'orario di lavoro. Per la fruizione di tali permessi le lavoratrici presentano al datore di lavoro apposita istanza e successivamente presentano la relativa documentazione giustificativa attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami.

I permessi di cui al comma che precede già regolamentati dalle DIA, sono assorbiti sino a concorrenza.

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

Norma transitoria – Entro il 30/04/2008 le Parti si incontreranno per effettuare il coordinamento, in materia di permessi retribuiti e/o con recupero, fra quanto previsto dal presente contratto e le citate discipline.

Nota a verbale - Le Parti si danno atto che, in caso di emanazione di norme generali in tema di riduzione di orario, la trasformazione del Venerdì santo da semifestivo a festivo (art.13) e la concessione di 8 ore annue di permesso retribuito (art.23), attuate col presente C.C.N.A.L., verranno riassorbite fino a concorrenza.

ART.24

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

Per quanto riguarda il personale addetto all'organizzazione produttiva ed alla produzione, la retribuzione da corrispondersi sarà determinata con lo stesso criterio previsto per la determinazione della retribuzione spettante nei periodi di ferie.

VOLONTARIATO

ART.25

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

CONGEDO MATRIMONIALE

ART.26

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

Per quanto riguarda il personale addetto all'organizzazione produttiva ed alla produzione, la retribuzione da corrispondersi sarà determinata con lo stesso criterio previsto per la determinazione della retribuzione spettante nei periodi di ferie.

MALATTIE - INFORTUNI

ART.27

Fermo quanto stabilito dal primo comma dell'art.5, l'assenza per malattia o infortunio che si protragga oltre il secondo giorno, deve essere giustificata con certificato medico, da presentare entro il terzo giorno.

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

L'eventuale prosecuzione dello stato di inidoneità al servizio deve essere comunicato all'azienda entro il normale orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore/trice avrebbe dovuto riprendere servizio e deve essere attestato da successivi certificati medici che il lavoratore/trice deve far pervenire all'azienda entro il terzo giorno dalla scadenza del periodo di assenza per malattia o infortunio indicata nel certificato medico precedente.

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

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

ART.28

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 su indicati sarà corrisposto un importo pari all'intera retribuzione.

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

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

A tale riguardo, l'Impresa è tenuta ad informare, a mezzo raccomandata a.r., il lavoratore assente per malattia od infortunio, circa il residuo periodo di 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.108, 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.108, dei compensi provvigionali pagati nell'anno solare precedente, rapportando ad anno l'eventuale minor periodo di servizio prestato.

Tale media provvigionale verrà corrisposta il mese successivo a quello della assenza per malattia.

Nota a verbale - I trattamenti economici previsti dall'art.28, 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 dell'Impresa costituiranno un'integrazione di quella stabilita dalla legge, fino alla concorrenza del trattamento più favorevole in materia.

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

ART.29

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

Nel caso in cui il periodo di conservazione del posto ecceda il limite massimo di comporto che compete a ciascun lavoratore/trice interessato in base ai punti a) e b) del precedente art.28, spetta, per detto periodo eccedente, una indennità mensile pari al 50% dell'ultima retribuzione percepita.

Per quanto riguarda il personale addetto all'organizzazione produttiva ed alla produzione, la retribuzione da prendere in considerazione agli effetti della determinazione dell'indennità di cui al secondo comma è quella indicata rispettivamente al penultimo comma del precedente art.28.

ART.30

Ai fini della conservazione del posto prevista dagli articoli 28 e 29, 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.19, nel sesto comma dell'art.28 e nel secondo comma dell'art.29.

ART.31

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

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

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

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

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

GRAVIDANZA - PUERPERIO

ART.32

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

Qualora durante la gravidanza o puerperio subentri una malattia, si applica il trattamento relativo con decorrenza dal giorno in cui la malattia stessa si è manifestata, salvo che nei singoli casi risulti, nel suo complesso, più favorevole il trattamento di legge.

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

Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano anche al lavoratore nei casi previsti dall'art. 28 e segg. Testo Unico D. Lgs. 26 marzo 2001 n. 151.

Gli arretrati spettanti ai lavoratori/trici per il rinnovo del CCNAL, devono essere corrisposti in ogni caso di gravidanza o puerperio, compresa l'aspettativa facoltativa.

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

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

PARI OPPORTUNITA'

ART.33

Con riferimento alle tematiche relative al personale femminile che sono state oggetto di attento confronto con le OO.SS., fermo restando quanto riportato dall'art.49 del CCNL ANIA di cui alla nota a verbale, l'Azienda non può che manifestare la propria sensibilità al problema, condividendo l'importanza del ruolo della donna nel mondo produttivo ed offrendo alla stessa pari opportunità di assunzione e di sviluppo professionale dichiarando la propria disponibilità ad incontrare le OO.SS., in relazione anche alla legislazione vigente.

La Compagnia, nel confermare la propria disponibilità ad incontrare le OO.SS., in riferimento ai temi di cui al presente articolo, individua la sede più opportuna nell'ambito del CIA e delle DIA, al fine di ricomprendere all'interno della specifica

Commissione aziendale rappresentanti delle Agenzie Generali disciplinate dal CCNAL, fermo restando il numero massimo di componenti già concordati (8, di cui 4 nominati dall'Azienda e 4 nominati dalle OO.SS.).

Nota a verbale – Art.49 CCNL “Pari opportunità”

“Con riferimento alle tematiche concernenti il personale femminile, le Parti convengono sulla rilevanza che il problema assume nei suoi vari aspetti sociali, economici e di politica del lavoro e ritengono perciò che vadano ulteriormente rafforzate le condizioni per una sempre più significativa presenza del predetto personale femminile nelle Imprese, e ciò in armonia con le attuali disposizioni legislative 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 in materia, le Parti concordano di aprire un confronto nel momento in cui dovessero entrare in vigore norme di legge sulle azioni per la pari opportunità, per definire come armonizzare a dette norme i rispettivi comportamenti.

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

I compiti della Commissione mista nazionale saranno i seguenti:

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

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

Nel caso in cui la Commissione ricorra 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:

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

TUTELA DELLA SALUTE

ART.34

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

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

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

Per quanto riguarda il numero dei rappresentanti, l'elezione degli stessi, il tempo

di lavoro retribuito per lo svolgimento delle mansioni e il contenuto della loro formazione, le Parti hanno dato adempimento a quanto loro delegato dal D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626, con l'accordo 18 aprile 1995 allegato 14 al CCNL.

MOBBING

ART.35

Le Parti riconoscono, fermo restando quanto disposto dall'art.51 del CCNAL ANIA di cui alla nota a verbale, che la tutela della dignità, dei diritti fondamentali e della salute psicofisica dei lavoratori/trici è essenziale per garantire la qualità della vita negli ambienti di lavoro.

Considerata la rilevanza della materia, in attesa di una disciplina legislativa specifica al riguardo, le Parti concordano sull'opportunità di intervenire concretamente in merito e pertanto costituiscono una "Commissione Aziendale Paritetica".

Nel caso vengano segnalate condizioni o altri fattori che possano determinare l'insorgere di situazioni sussumibili all'interno del concetto di "mobbing" può essere adita la predetta Commissione al fine del tentativo di dirimere le problematiche.

La Commissione sarà costituita da 2 rappresentanti indicati dall'Alleanza e 2 rappresentanti indicati dalle OO.SS. e sarà presieduta a rotazione.

Le eventuali spese relative alle occasioni d'incontro della Commissione saranno disciplinate secondo quanto disposto dall'art. 1 e 2 delle D.I.A.

Nota a verbale – Art. 51 CCNL "Osservatorio nazionale sul Mobbing"

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

A tale riguardo le Parti si danno atto della necessità di avviare adeguate ed opportune iniziative al fine di prevenire l'insorgere di azioni, anche a rilevanza sociale, lesive della dignità del lavoratore/trici.

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

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

I compiti dell'Osservatorio nazionale saranno i seguenti:

- ricercare ed analizzare dati e risultanze scientifiche/giuridiche al fine di pervenire ad una comprensione del fenomeno mobbing nella sua complessa articolazione e definizione;

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

Le Parti entro il 31/12/2007 redigeranno il regolamento operativo dell'Osservatorio.

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

VISITE MEDICHE

ART.36

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.

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 aziendali, sentito il parere del medico competente.

ART.37

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

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

ART.38

L'Impresa adotterà tutti gli accorgimenti necessari affinché l'installazione dei videotermini venga effettuata in modo ergonomicamente corretto.

TUTELA DELLE SITUAZIONI DI HANDICAP

ART.39

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

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

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 Legge n. 104/1992 e successive integrazioni e modifiche, nei confronti dei lavoratori/trici portatori di handicap e dei lavoratori/trici di cui al comma precedente, non può essere disposto il trasferimento di sede senza il loro consenso.

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

ART.40

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

TOSSICODIPENDENZA

ART.41

Ai lavoratori/trici assunti a tempo indeterminato che siano in condizione di tossicodipendenza, accertata ai sensi di legge e che intendano accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, viene riconosciuto ai sensi del DPR 309/1990 – Testo Unico delle leggi in materia di disciplina degli stupefacenti e sostanze psicotrope, prevenzione, cura e riabilitazione dei relativi stati di tossicodipendenza - il diritto alla conservazione del posto di lavoro, senza maturazione dell'anzianità di servizio salvo quanto previsto al 3° comma, per il tempo strettamente necessario all'esecuzione del trattamento riabilitativo e comunque per un periodo non superiore a tre anni.

Ai sensi della predetta legge, il diritto alla conservazione del posto spetta, nei medesimi termini, anche ai lavoratori/trici familiari di tossicodipendente, qualora

il servizio per la tossicodipendenza ne attesti la necessità.

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

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

SERVIZIO MILITARE

ART.42

Fermo restando quanto previsto dagli artt. 2110 e 2111 codice civile, il periodo di assenza per la prestazione del servizio di leva viene computato a tutti gli effetti dell'anzianità.

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

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

ART.43

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

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

Il lavoratore deve riprendere servizio entro dieci giorni dalla fine del richiamo se il servizio militare ha avuto durata non superiore a un mese; entro 15 giorni, se ha avuto durata superiore a un mese ma non a sei mesi; entro 20 giorni, se

ha avuto durata superiore a sei mesi ma non a un anno; entro 30 giorni, se ha avuto durata superiore a un anno; in caso contrario, il lavoratore sarà considerato dimissionario.

ART.44

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

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

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

Nota a verbale - Le Parti convengono che al lavoratore straniero il cui Stato di origine riconosca ai lavoratori italiani ivi operanti un trattamento equivalente a quello di cui agli artt.42 e 43, si applicheranno le disposizioni dei predetti artt.42 e 43 anziché quelle del presente articolo.

MISSIONI

ART.45

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 dagli artt. 83 e 105.

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

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

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

ART.46

Al personale inviato in missione temporanea in Italia compete:

- a) il rimborso delle spese di viaggio, in prima classe, seguendo la via più breve;
- b) il rimborso delle spese per il trasporto del normale bagaglio;
- c) il rimborso delle spese postali, telegrafiche ed altre sostenute in esecuzione del mandato ricevuto e nell'interesse dell'Impresa;
- d) il trattamento di trasferta (diaria o piè di lista) per i giorni di viaggio e di permanenza, da stabilirsi a norma dell'art.67, lett. c).

ART.47

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

TRASFERIMENTI

ART.48

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

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

La disposizione di cui al comma che precede non si applica nei casi di trasferimento di personale con le qualifiche di Agente Generale, Capo Ufficio, Vice Capo Ufficio ovvero di Ispettori di Produzione inquadrati al 4° livello.

Il trasferimento dovrà essere comunicato al dipendente con un preavviso non inferiore a mesi 3 ovvero a mesi 4 per il personale con familiari conviventi, ivi incluso il convivente more uxorio. La convivenza more uxorio va comprovata da documentazione ufficiale.

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

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

ART.49

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

- a) il rimborso delle spese di viaggio in prima classe, seguendo la via più breve, per il dipendente ed i familiari conviventi, ivi incluso il convivente more uxorio;

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

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

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

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

Per quanto riguarda il personale addetto all'organizzazione produttiva ed alla produzione, la retribuzione cui riferirsi per la determinazione dell'indennità di cui al punto e) è costituita dalla retribuzione di cui alla lettera a) dell'art.108, nonché dalla quota retributiva di cui alla lett.b) del citato art.108, dei compensi provvigionali pagati nell'anno solare precedente, rapportando ad anno l'eventuale minor periodo di servizio prestato.

CORSI PROFESSIONALI

ART.50

Premessa

In relazione a quanto previsto in materia dalle vigenti leggi ed ai mutamenti intervenuti in tema di organizzazione del lavoro, l'ANIA e le OO.SS. condividono

l'obiettivo di individuare nella Formazione Continua, 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.

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 For.Te., 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 dell'azienda aggiornare professionalmente il personale garantendo lo svolgimento delle mansioni con adeguata competenza.

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 For. Te. quale strumento per l'aggiornamento e la qualificazione professionale, rivolto in particolare a:

- fasce di lavoratori più direttamente coinvolti in dinamiche riorganizzative;
- 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 gli Agenti Generali.

Le Parti, con riferimento a quanto previsto dall'art. 102 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.

Pertanto, con riferimento alla formazione bilaterale finanziata da For.Te. 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 all'art. 102.

I corsi in questione, per i quali si farà ricorso anche a sistemi didattici utilizzando le più moderne tecnologie, riguarderanno il generalizzato arricchimento professionale per il sempre miglior espletamento delle mansioni in essere ed in particolare per il personale femminile si inseriranno in un processo generale tendente ad assicurare allo stesso pari opportunità nell'accesso alle varie posizioni professionali. Verificandosene la necessità da un punto di vista tecnico, organizzativo e produttivo, saranno anche riferiti a processi di mobilità orizzontale e verticale o dall'attività amministrativa a quella produttiva e viceversa; inoltre, per quanto concerne i lavoratori/trici di cui all'art. 102, 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. 11 aprile 2006 n. 198.

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.

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

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.

ART.51

Nel caso di assenze dal servizio per periodi superiori a tre mesi continuativi, qualora nel contempo si siano verificati significativi cambiamenti organizzativi o procedurali, l'Azienda favorirà il reinserimento del personale in parola, anche mediante l'utilizzo di adeguati strumenti formativi in relazione alle conoscenze necessarie allo svolgimento dei compiti assegnati.

ART.52

Con riferimento a tutte le iniziative di riqualificazione ed addestramento professionale previste dal presente contratto riguardanti i lavoratori/trici, di cui all'art. 80, inquadrati sino alla 1^a categoria ed il personale di cui all'art. 101 inquadrato sino al 3° livello, l'Azienda darà informazione preventiva alle r.s.a. dei relativi corsi indicandone i contenuti e le finalità nonché i criteri di partecipazione, che terranno conto della presenza percentuale delle lavoratrici e dei lavoratori.

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

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

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

ART.53

La cessazione del rapporto di lavoro ha luogo:

- a) per dimissioni;
- b) per recesso da parte dell'Impresa a norma dell'art. 2118 c.c. nei limiti consentiti dalla legge;

- c) per malattia o conseguenza di infortunio la cui durata abbia superato il periodo contrattuale di conservazione del posto ai sensi dei precedenti artt.28 e 29;
- d) per recesso per giusta causa a norma dell'art. 2119 c.c.;
- e) per recesso per giustificato motivo a norma della Legge 15 luglio 1966, n. 604 e nell'ambito dell'applicazione della stessa;
- f) per morte.

PREAVVISO

ART.54

Per tutti i lavoratori/trici, nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro previsti ai punti b), c), e) ed f) del precedente art.53, i termini di preavviso sono così fissati:

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

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro previsto al punto a) del precedente art.53 il preavviso è di un mese.

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

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

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

CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO PER DIMISSIONI

ART.55

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

Al personale che risolve il rapporto di lavoro nel periodo di gravidanza o fino al compimento di un anno di età del bambino, compete, oltre al trattamento di fine rapporto, un importo equivalente all'ammontare della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso stabilito nel caso di recesso da parte dell'Impresa.

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

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

ART.56

Quando la risoluzione del rapporto di lavoro avvenga ai sensi del punto b) del precedente art.53 nei casi cioè di licenziamento non motivato consentiti dalla Legge 15 luglio 1966, n. 604, compete al lavoratore/trice, oltre al trattamento di fine rapporto, il preavviso di cui al precedente art.54.

CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO PER MALATTIA O CONSEGUENZA DI INFORTUNIO

ART.57

La risoluzione del rapporto di lavoro ai sensi del punto c) del precedente art.53 comporta l'obbligo della corresponsione, oltre al trattamento di fine rapporto, dell'indennità sostitutiva del preavviso.

CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO PER GIUSTA CAUSA

ART.58

Il diritto di recesso per giusta causa di cui al punto d) del precedente art.53 potrà essere esercitato quando si verifichi una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto.

Il datore di lavoro che recede dal rapporto per giusta causa non deve al prestatore di lavoro il preavviso né la corrispondente indennità, ma solo il trattamento di fine rapporto. Al lavoratore/trice che recede per giusta causa spettano, invece, il trattamento di fine rapporto e un importo equivalente all'ammontare della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso stabilito nel caso di recesso a norma del punto b) dell'art.53.

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

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

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

CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO PER GIUSTIFICATO MOTIVO

ART.59

Il giustificato motivo di licenziamento di cui alla lettera e) del precedente art.53 sussiste nei casi previsti dalla Legge 15 luglio 1966, n. 604.

In caso di licenziamento per giustificato motivo, sono dovuti il preavviso di cui al precedente art.54 ed il trattamento di fine rapporto.

ART.60

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

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

CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO A CAUSA DI MORTE

ART.61

Quando la cessazione del rapporto di lavoro avvenga per morte devesi corrispondere al coniuge, ai figli e, se vivevano a carico del prestatore di lavoro, ai parenti entro il terzo grado ed agli affini entro il secondo grado, il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso stabilite nel caso di recesso a norma del punto b) dell'art.53.

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

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

TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO E INDENNITA' SOSTITUTIVA DEL PREAVVISO

ART.62

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

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

produzione, ai soli ed esclusivi effetti del calcolo del trattamento di fine rapporto e dell'indennità sostitutiva del preavviso, i compensi provvigionali verranno eccezionalmente conteggiati in misura superiore alla quota parte costituente retribuzione a norma dell'art.108 lett. b) e precisamente nella misura convenzionale del 100%.

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

MODALITA' DI COMUNICAZIONE ED EFFETTO DEL RECESSO

ART.63

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

Il recesso ha effetto dal momento indicato nella comunicazione ma, comunque, non prima che questa sia pervenuta alla controparte; i termini di preavviso, peraltro, non possono decorrere se non dal 1° o dal 16 del mese immediatamente successivi alla data di effetto del recesso.

MODALITA' DI VERSAMENTO DELLE SPETTANZE DI FINE RAPPORTO

ART.64

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

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

Per quanto riguarda il personale addetto all'organizzazione produttiva ed alla produzione, la parte delle spettanze determinate sulla base dei compensi provvigionali di cui alla lettera b) dell'art.108 sarà corrisposta entro e non oltre 90 giorni dalla cessazione dal servizio.

CERTIFICATO DI PRESTATO SERVIZIO

ART.65

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

PROCEDURA PER DIA

ART.66

Le Disposizioni Integrative Aziendali avranno durata quadriennale e la loro scadenza sarà collocata entro il primo trimestre del secondo biennio della parte economica del C.C.N.A.L..

La piattaforma contrattuale per il rinnovo delle DIA sarà presentata, di norma, due mesi prima della scadenza delle DIA stesse.

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

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

CONTRATTAZIONE AZIENDALE

ART.67

In conformità al nuovo assetto contrattuale, oltre che per i punti su cui esistono esplicite norme di rinvio negli articoli del presente contratto, possono essere stipulate Disposizioni Integrative Aziendali esclusivamente per le materie sotto indicate con i limiti specificamente previsti i cui testi costituiranno parte integrante del presente contratto:

- a) distribuzione dell'orario di lavoro nell'ambito delle norme stabilite nel contratto nazionale
- b) part-time;
- c) trattamento di trasferta (diaria o piè di lista) per il personale con funzioni esterne e per il personale in missione temporanea;
- d) rimborso spese chilometrico per il personale viaggiante;
- e) 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;
- f) agevolazioni particolari per i lavoratori/trici studenti;
- g) agevolazioni ai dipendenti per l'acquisto della prima casa di abitazione, tenendo peraltro anche conto degli oneri già derivanti dalla Legge 29 maggio 1982, n. 297;

- h) erogazioni aziendali di cui al successivo art.68;
- i) modalità di applicazione delle disposizioni di cui all'art.20;
- j) determinazione di un monte ore da destinare ai corsi di formazione professionale nonché modalità di attuazione dei corsi stessi, ai sensi dell'art.50;
- k) utilizzazione in via collettiva e/o a mezze giornate dei permessi straordinari retribuiti di cui all'accordo sulle festività abolite;
- l) modalità di effettuazione delle visite mediche di cui all'art.36;
- m) costituzione della commissione aziendale pari opportunità e relative modalità di funzionamento;
- n) riduzione dell'intervallo giornaliero – per particolari casi aziendali – in deroga a quanto stabilito all'art.85, 1° comma, fermo restando che l'eventuale riduzione non potrà comportare l'anticipazione dell'ora di uscita.

Il punto h) 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.

ART.68

Le erogazioni economiche di cui all'art.67 lettera h) sono costituite dai premi aziendali di produttività e da tutte le altre erogazioni già ricondotte sotto il concetto di premio aziendale di produttività dal 1° e 2° comma della nota a verbale contenuta nell'art. 72 del C.C.N.L. 3 marzo 1991 come riportati nella nota a verbale n°1 in calce al presente articolo, nonché da ogni altra erogazione economica collegata ai risultati legati all'andamento economico dell'Impresa.

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

Dette erogazioni contrattate a livello aziendale potranno essere dalle Parti destinate anche al finanziamento del trattamento di previdenza integrativa di cui all'art.69.

In deroga a quanto stabilito al secondo comma del precedente art.67, erogazioni in sede aziendale – sempre necessariamente correlate ai parametri indicati al secondo comma del presente articolo – potranno essere negoziate anche per il personale addetto all'organizzazione produttiva ed alla produzione se però

destinate almeno in parte al finanziamento del trattamento di previdenza di cui all'art.69.

Nota a verbale n. 1 - Le Parti, relativamente al «premio aziendale di produttività» di cui alla lettera h) dell'art.67, si danno atto che alla data di stipula del contratto collettivo 21 luglio 1983 risultavano già sussistere erogazioni economiche in sede aziendale istituite antecedentemente e variamente denominate (gratifica di bilancio, partecipazione agli utili di bilancio, premio di assiduità, premio di partecipazione annuale alla prosperità aziendale, elemento contrattuale aziendale, elemento economico aggiuntivo, premio di operosità, premio di presenza, terzo elemento retributivo, indennità di bilancio, elemento economico integrativo aziendale, premio di produzione, ecc.) o senza alcuna denominazione.

Le Parti si danno altresì atto che dette erogazioni economiche continuano a considerarsi come «premio aziendale di produttività» di cui alla lett. h) dell'art.67 (escluse quelle che derivano da accordi o consuetudini aziendali precedenti alla data del 15 giugno 1980, non modificati e sostituiti successivamente e che quindi abbiano mantenuto la loro originaria specificità e siano tuttora vigenti, i quali conserveranno la loro autonoma disciplina).

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

TRATTAMENTO PREVIDENZIALE

ART.69

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

I criteri e le modalità di attuazione del trattamento previdenziale sono disciplinati dall'apposito Regolamento contenuto nell'allegato 6.

Il personale potrà destinare su base volontaria, tramite dichiarazione revocabile da rendere con le modalità che aziendaliamente verranno concordate, le erogazioni di cui all'art.67, comma 1, lett. h) per le quali non si applica la decontribuzione, in tutto od in parte, alla previdenza complementare.

ASSISTENZA SANITARIA

ART.70

A decorrere dal 31/3/2001 a favore del personale con un'anzianità minima di tre anni, è previsto un contributo a carico dell'Impresa di importo pari allo 0,5% della

retribuzione individuata quale base ai fini del trattamento pensionistico complementare, da destinare al miglioramento del trattamento di assistenza sanitaria di cui alle D.I.A.

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.67 lett. e)) in futuro su di essa non verrà più effettuato alcun intervento da parte del C.C.N.A.L.

Dichiarazione a verbale - Le Parti, condividendo la rilevanza sociale dell'assistenza sanitaria, convengono che in occasione dei prossimi rinnovi delle disposizioni integrative 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.71

L'istituto, di rilevante impatto sociale e primazia pubblica, non può che trovare la Compagnia attenta e ricettiva al recepimento di indicazioni tese al compimento di concrete determinazioni funzionali all'attivazione dell'istituto stesso.

Sussiste sin d'ora disponibilità da parte aziendale ad accantonare con decorrenza 1/1/2005 una quota dello 0,20% delle retribuzioni tabellari annue.

Tale contributo a far data dall'1/1/2008 sarà pari allo 0,40% della retribuzione annua tabellare, e dall'1/1/2009 sarà pari allo 0,50% della retribuzione annua tabellare.

Tali contributi confluiranno nel 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, a favore del personale in forza al 1° gennaio 2005.

TENTATIVO OBBLIGATORIO DI CONCILIAZIONE

ART.72

In caso di controversie individuali di lavoro le Parti, anziché adire la commissione di conciliazione prevista dagli artt. 410 e seguenti c.p.c. come modificati dal D.Lgs. 31 marzo 1998 n. 80 e dal D.Lgs. 29 ottobre 1998, n. 387, possono scegliere, ai sensi di quanto previsto dai predetti articoli, di esperire il tentativo obbligatorio di conciliazione anche in sede sindacale con l'assistenza delle rispettive Organizzazioni Sindacali secondo le modalità e le procedure sotto indicate.

Viene costituita, a tale scopo, una Commissione Paritetica di Conciliazione.

La predetta Commissione è composta:

- per la Compagnia, da un rappresentante dell'ANIA;
- per i lavoratori, da un rappresentante delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto, cui il lavoratore sia iscritto o abbia conferito mandato.

La Segreteria della Commissione ha sede presso l'ANIA e le riunioni della Commissione avranno luogo presso gli uffici dell'Associazione, o di Milano o di Roma, ovvero presso gli uffici della Compagnia siti nel capoluogo della provincia ove presta la sua attività il lavoratore interessato. Qualora in tali località non esistessero uffici aziendali, le parti si accorderanno su un diverso luogo dove effettuare la riunione della Commissione.

La parte interessata ad esperire il tentativo di conciliazione secondo la presente procedura, deve farne richiesta alla Commissione Paritetica di Conciliazione, anche tramite l'Organizzazione Sindacale alla quale è iscritta e/o abbia conferito mandato, o, se trattasi della Compagnia anche tramite l'ANIA.

Copia della richiesta del tentativo di conciliazione, è inviata alla parte convenuta mediante raccomandata R.R.

La richiesta deve precisare:

1. le generalità del ricorrente e della Compagnia o legale rappresentante;
2. la delega per la nomina del proprio rappresentante nel collegio di conciliazione ad un'organizzazione sindacale, qualora la parte ricorrente sia il lavoratore; la delega all'ANIA qualora la parte ricorrente sia l'Impresa,
3. il luogo dove devono venire effettuate le comunicazioni inerenti la procedura;
4. l'oggetto della vertenza.

La Commissione Paritetica di Conciliazione, una volta ricevuta la comunicazione, comunicherà a tutte le parti, tempestivamente, data e luogo della comparizione ai fini del tentativo di conciliazione.

Il tentativo di conciliazione deve essere esperito entro quaranta giorni dalla data di presentazione della richiesta alla Commissione Paritetica di Conciliazione. Trascorso inutilmente tale termine, il tentativo di conciliazione si considera comunque espletato ai fini dell'art. 412-bis del c.p.c.

Ove il tentativo di conciliazione abbia esito positivo, anche limitatamente ad una parte della pretesa avanzata dalla parte interessata, si formerà un verbale che dovrà essere sottoscritto dalle parti nonché dalla Commissione Paritetica di Conciliazione, avente valore di conciliazione della lite in sede sindacale ai sensi dell'art. 2113 c.c. e degli artt. 410 e 411 c.p.c. come modificati dal D. Lgs. 31 marzo 1998, n. 80 e dal D. Lgs. 29 ottobre 1998, n. 387.

Il processo verbale di conciliazione verrà depositato, a cura della Segreteria della Commissione Paritetica di Conciliazione, presso la Direzione Provinciale del Lavoro, ai fini del suo successivo inoltro presso il Tribunale competente per territorio. Se la conciliazione non riesce, si applicano le disposizioni dell'art. 412 c.p.c., come modificato dal D. Lgs. 31 marzo 1998, n. 80.

ASSEMBLEE

ART.73

Al fine di sviluppare una sempre più costruttiva linea di relazioni sindacali, la Compagnia riconosce anche ai lavoratori operanti in unità produttive con meno di 16 dipendenti, in occasione del rinnovo dei CCAL e relative disposizioni integrative, permessi retribuiti pari a 7 ore annue complessive per la partecipazione ad assemblee indette dalle OO.SS., fuori dai locali dell'Agenzia, con un preavviso di 3 giorni, nell'anno solare di riferimento.

PERSONALE AVENTE INCARICHI DI CARATTERE SINDACALE

ART.73/Bis

Ai lavoratori che rivestono cariche sindacali nel Settore delle Imprese di assicurazione, è garantita la piena incondizionata libertà di svolgere i compiti inerenti alla carica ricoperta.

I membri dei Comitati Direttivi Nazionali e/o delle Segreterie Nazionali, in numero non superiore a due per ciascuna Organizzazione Sindacale, ed i Segretari Provinciali potranno svolgere attività sindacali inerenti alla loro carica anche durante le ore di ufficio e di ciò l'Impresa terrà conto per quanto concerne le prestazioni di lavoro di detto personale.

Gli altri membri dei Comitati Direttivi Nazionali e/o delle Segreterie Nazionali fruiranno di permessi e facilitazioni per l'assolvimento dei doveri inerenti alla carica. Ai delegati ai Congressi delle Organizzazioni sarà pure concesso il permesso per potervi partecipare.

I membri di Comitati Direttivi Nazionali, delle Segreterie Nazionali ed i Segretari Provinciali, ai quali sia applicabile il comma secondo, non possono essere trasferiti in altra sede o licenziati, a meno che ricorrano gli estremi di risoluzione del rapporto di lavoro in tronco, durante il periodo di carica o nei tre mesi successivi qualora il Ministro del Lavoro, se trattasi di Dirigenti Nazionali, o il Direttore della Direzione Regionale del Lavoro, se trattasi di Segretari Provinciali, su ricorso del lavoratore interessato, riconoscano che il provvedimento sia stato determinato dall'attività svolta dal lavoratore nell'esercizio della predetta carica sindacale. Il ricorso dovrà essere presentato entro il termine di 15 giorni dalla comunicazione del provvedimento e sospende gli effetti di questo fino alla decisione del Ministro o del Direttore della Direzione Regionale del Lavoro.

A parziale deroga al comma precedente, due Segretari Nazionali, o, in mancanza, due membri del Comitato o Consiglio Direttivo Nazionale designati da ogni Organizzazione Sindacale non potranno essere trasferiti in altra sede durante il periodo della carica.

Rimane, comunque, ferma la facoltà delle Parti interessate di ricorrere all'Autorità giudiziaria, in caso di contestazione tanto per il trasferimento che per il licenziamento.

Le disposizioni del presente articolo saranno applicabili soltanto dopo che la designazione delle persone sopra indicate sarà stata notificata dalle Organizzazioni Sindacali all'Associazione Nazionale Imprese Assicuratrici. In nessun caso saranno applicabili al personale che riveste cariche in Organizzazioni Sindacali che non possono essere considerate, per le caratteristiche ed il numero delle categorie rappresentate, come tutrici di interessi generali dei lavoratori del settore assicurativo.

Nota a verbale n°1 – In relazione a quanto stabilito nel 2° comma del presente articolo, le Parti si danno reciprocamente atto che, qualora, nel corso del presente contratto, si verificassero sostanziali variazioni nel numero delle Organizzazioni Sindacali rappresentative dei lavoratori, esse Parti si incontreranno per riesaminare la questione del numero dei lavoratori aventi incarichi sindacali ammessi a fruire della tutela di cui all'articolo stesso.

Nota a verbale n°2 – Le disposizioni di cui al presente articolo si riferiscono a tutti i dipendenti dell'Alleanza Assicurazioni S.p.A. siano essi regolati dai contratti collettivi nazionali di lavoro riguardanti comunque il settore, che dal contratto collettivo nazionale aziendale relativo alle gestioni economiche.

Nota a verbale n°3 – Nella nomina dei Dirigenti Sindacali le OO.SS. si impegnano a tener conto delle particolari caratteristiche organizzative dell'Alleanza Assicurazioni S.p.A.

In questo quadro, i permessi dei Dirigenti Sindacali previsti dal presente articolo saranno utilizzati tenendo conto delle specifiche esigenze organizzative dell'unità produttiva in cui il Dirigente Sindacale è inserito.

La norma di cui sopra riguarda il personale regolato dal presente Contratto.

ALLEGATI

ART.74

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

Allegato 1 - 1/a – Trattamento economico degli Agenti Generali

1/b – Tabelle stipendiali per il personale amministrativo

- 1/c – Indennità di contingenza
- 1/d – Prospetti di parificazione
- 1/e – Una tantum marzo 2008
- Allegato 2 - 2/a – Trattamento economico del personale addetto all'organizzazione produttiva ed alla produzione
- 2/b – Terzo elemento per il solo personale in servizio al 30/06/1989
- 2/c – Indennità ICA
- 2/d – Indennità di contingenza
- 2/e – Assegno ad personam 2° livello
- Allegato 3 - Accordo per l'assistenza sanitaria dei Funzionari delle Imprese Assicuratrici
- Allegato 4 - Accordo sulle festività abolite
- Allegato 5 - Fondo per il sostegno del reddito e dell'occupazione del personale amministrativo e produttivo
- Allegato 6 - Regolamento per l'attuazione del trattamento pensionistico complementare previsto dall'art.69
- Allegato 7 - Dichiarazione delle parti
- Allegato 8 - Dichiarazione dell'Alleanza Assicurazioni S.p.A.
- Allegato 9 - Dichiarazione dell'Alleanza Assicurazioni S.p.A.
- Allegato 10 - Lettera dell'Alleanza Assicurazioni S.p.A.
- Allegato 11 - Comunicazione di sospensione temporanea dal servizio
- Allegato 12 - Accordo quadro sulle flessibilità di accesso al lavoro
- Allegato 13 - Normativa antiriciclaggio
- Allegato 14 - Commissione nazionale paritetica per l'inquadramento
- Allegato 15 - Accordo sull'ente bilaterale nazionale per la formazione assicurativa
- Allegato 16 - Accordo in materia di tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro
- Allegato 17 - Commissione paritetica in tema di occupazione
- Allegati 18/A e 18/B - Accordo per il personale già dipendente da imprese poste in liquidazione coatta amministrativa
- Allegato 19 - Protocollo sulla responsabilità sociale d'impresa

INSCINDIBILITA' DELLE DISPOSIZIONI CONTRATTUALI

ART.75

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

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

DECORRENZA, DURATA ED EFFICACIA

ART.76

Salvo decorrenze e scadenze indicate specificamente, il presente Contratto Collettivo Aziendale ha decorrenza 23 febbraio 2008 e si applica al personale in effettivo servizio alla suddetta data, nonché a quello assunto successivamente.

Esso scadrà il 31 dicembre 2009.

La parte normativa si intenderà tacitamente rinnovata per un periodo di quattro anni e così successivamente di quattro anni in quattro anni qualora non venga disdettata per iscritto da una delle Parti almeno sei mesi prima della scadenza. La parte economica si intenderà tacitamente rinnovata per un periodo di due anni e così successivamente di due anni in due anni qualora non venga disdettata per iscritto da una delle Parti almeno sei mesi prima della scadenza.

INDENNITA' DI VACANZA CONTRATTUALE

ART.77

Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza del C.C.N.A.L. – o dalla data di presentazione della piattaforma, ove successiva – ai lavoratori/trici dipendenti ai quali si applica il contratto medesimo non ancora rinnovato sarà corrisposto, a partire dal mese successivo, un elemento provvisorio della retribuzione.

L'importo di tale elemento sarà pari al 30% del tasso di inflazione programmato, applicato ai minimi retributivi contrattuali vigenti.

Agli effetti di quanto stabilito al precedente comma, per minimi retributivi contrattuali si intendono:

1. per il personale amministrativo e per gli Agenti Generali:
i minimi tabellari di cui agli allegati 1/a e 1/b del presente C.C.N.A.L.;
2. per il personale addetto all'organizzazione produttiva e alla produzione:

i minimi tabellari di cui all'all.2/a del presente C.C.N.A.L. e, per gli aventi diritto, anche i valori del terzo elemento riportati all.2/b del presente C.C.N.A.L..

Dopo sei mesi di vacanza contrattuale, detto importo sarà pari al 50% dell'inflazione programmata. Dalla decorrenza dell'accordo di rinnovo del contratto l'indennità di vacanza contrattuale cessa di essere erogata.

TRATTAMENTO ECONOMICO - NORMA TRANSITORIA

ART.78

- a) Al personale disciplinato dal presente contratto si applicherà il trattamento economico di cui alle tabelle allegate e con le decorrenze ivi indicate.

Pertanto le Parti si danno reciprocamente atto che con la sottoscrizione del presente Accordo è stato altresì rinnovato il trattamento economico per il biennio 2008/2009.

- b) Al personale di cui alla Parte Speciale Sezione Prima (Impiegati Amministrativi e Agenti Generali), in servizio a tempo indeterminato alla data di stipula del presente C.C.N.A.L., verrà attribuito nel mese di marzo 2008 un importo una tantum secondo la tabella di cui all'allegato 1/e.

L'importo sarà proporzionalmente ridotto in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale alla data di sottoscrizione del presente CCNAL.

- c) Gli arretrati spettanti per effetto dell'applicazione dei nuovi importi di trattamento economico tabellare devono essere ridotti tenuto conto di quanto già erogato a titolo di indennità di vacanza contrattuale. Tali arretrati saranno corrisposti possibilmente entro il 31 marzo 2008 e comunque non oltre il 30 aprile 2008.

I suddetti arretrati spettano soltanto al personale in servizio alla data di stipula del presente accordo.

Gli arretrati vanno tenuti in conto agli effetti della determinazione della quota di accantonamento del T.F.R. relativa all'anno 2007. Tali arretrati vanno altresì tenuti in conto agli effetti della determinazione del contributo (a carico dell'Impresa e a carico dei lavoratori) per il trattamento previdenziale di cui all'art.69 per l'anno 2008, nonché per le prestazioni economiche di maternità.

Le somme da corrisondersi a titolo di arretrati non saranno considerate utili ad alcun altro effetto contrattuale e di legge (lavoro straordinario etc.).

- d) Al personale di cui alla Parte Speciale Sezione Prima (Impiegati Amministrativi e Agenti Generali) e Sezione Seconda (Produttori) normativamente inquadrati in 2° livello, in servizio alla data di stipula del presente contratto verrà attribuita a partire dal 1° marzo 2008, una anzianità convenzionale valida ai soli fini dello scatto tabellare nelle seguenti misure:

- 4 mesi per il personale collocato in classe biennale
- 6 mesi per il personale collocato in classe triennale

Al personale di cui sopra che, alla data di stipula, sia collocato da almeno 30 mesi nell'ultima classe di tabella e/o di indennità di carica sarà attribuito, con decorrenza 1° marzo 2008, un assegno personale non assorbibile di importo pari a 6/36 del valore di scatto tra la penultima e l'ultima classe della tabella in vigore alla medesima data di stipula.

Per il personale di cui sopra collocato nell'ultima classe di tabella e/o di indennità di carica da meno di 30 mesi al 1° marzo 2008, l'assegno personale non assorbibile, calcolato come al comma precedente, sarà attribuito a decorrere dal raggiungimento dei 30 mesi di permanenza nell'ultima classe.

Per il personale di cui sopra collocato alla data di stipula del presente C.C.N.A.L. nella penultima classe di tabella e/o di indennità di carica, sarà attribuito, all'atto dello scatto nell'ultima classe, un assegno personale non assorbibile pari a 3/36 del valore di scatto tra la penultima e l'ultima classe della tabella e/o dell'indennità di carica alla data di stipula suddetta.

e) Al personale di cui alla Parte Speciale Sezione Prima (Impiegati Amministrativi e Agenti Generali) e Sezione Seconda (Produttori) normativamente inquadrati in 2° livello in servizio alla data di stipula del presente contratto verrà inoltre attribuita, a partire dal 1° giugno 2009, una ulteriore anzianità convenzionale valida ai soli fini dello scatto tabellare nella seguente misura:

- 2 mesi per il personale collocato in classe biennale
- 3 mesi per il personale collocato in classe triennale

Al personale di cui sopra, collocato da almeno 33 mesi nell'ultima classe di tabella e/o di indennità di carica al 1° giugno 2009, sarà attribuito, con decorrenza da tale data, un assegno personale non assorbibile di importo pari a 3/36 del valore di scatto tra la penultima e l'ultima classe della tabella in vigore al 1° giugno 2009.

Per il personale di cui sopra, collocato nell'ultima classe di tabella e/o di indennità di carica da meno di 33 mesi al 1° giugno 2009, l'assegno personale non assorbibile, calcolato come al comma precedente, sarà attribuito a decorrere dal raggiungimento dei 33 mesi di permanenza nell'ultima classe.

Per il personale di cui sopra, collocato nella penultima classe di tabella e/o di indennità di carica al 1° giugno 2009, sarà attribuito, all'atto dello scatto nell'ultima classe, un assegno personale non assorbibile pari 1,5/36 del valore di scatto tra la penultima e l'ultima classe della tabella in vigore al 1° giugno 2009.

Nota a verbale: Gli assegni ad personam riconosciuti – come da prospetto di

parificazione sono oggetto di rivalutazione secondo le percentuali stabilite dal CCNL Ania per le tabelle stipendiali. Resta inteso che tali assegni ad personam sono assorbibili in caso di passaggio di livello.

B. PARTE SPECIALE

SEZIONE PRIMA: IMPIEGATI AMMINISTRATIVI E AGENTI GENERALI

CLASSIFICAZIONE ED INQUADRAMENTO ART.79

La presente Parte Speciale – Sezione Prima si applica agli Impiegati Amministrativi e agli Agenti Generali inquadrati ai sensi del successivo art.80.

IMPIEGATI AMMINISTRATIVI E AGENTI GENERALI ART.80

Il personale viene inquadrato come segue:

- a) Agenti Generali di Agenzie in economia anche con incarico ispettivo (compresi quelli che operano nelle città di Bologna, Firenze, Genova, Milano, Napoli, Palermo, Roma, Torino e Venezia non come titolari delle corrispondenti Agenzie Generali Sede ma preposti a quelle subordinate, aventi una giurisdizione territoriale limitata ad una parte della città stessa), sono coloro ai quali l'Impresa attribuisca, con apposita lettera di nomina, tale qualifica in considerazione delle funzioni nella stessa elencate, al fine di organizzare, sviluppare e curare l'attività organizzativa, produttiva e d'incasso secondo le direttive della Compagnia;
- b) Capi Ufficio - sono coloro ai quali l'Impresa attribuisca per iscritto anche la responsabilità del coordinamento dell'attività contabile dell'Agenzia Generale di appartenenza, nonché l'incarico di assolvere, in via continuativa, attività ispettiva sulle unità produttive site nell'area dell'Ispettorato in una delle quali, compresa quella di appartenenza, operi almeno un Vice Capo Ufficio;
- c) Vice Capi Ufficio - sono coloro ai quali l'Impresa attribuisca per iscritto anche la responsabilità del coordinamento dell'attività contabile dell'Agenzia Generale di appartenenza nonché l'incarico di assolvere, in via continuativa, attività ispettiva su determinate unità produttive in una delle quali, ivi compresa quella di appartenenza, operi almeno un lavoratore di 1^a categoria;
- d) 1^a categoria - appartengono a questa categoria i lavoratori che, in base alle direttive ricevute, anche avvalendosi di procedure e prassi esistenti, svolgano in via continuativa e prevalente compiti richiedenti:
 - elevata esperienza e preparazione professionale, capacità per intrattenere rapporti all'esterno per lo scambio di informazioni complesse, per affrontare situazioni e problemi anche variabili ed individuarne ed interpretarne le even-

tuali anomalie, utilizzando conoscenze specifiche all'Impresa.

(Appartengono a questa categoria: - "l'addetto amministrativo" con incarico di seguire l'attività amministrativa, sia all'interno della Sede agenziale sia all'esterno della stessa; - "il capo reparto"; - "l'impiegato unico di agenzia"; il "tecnico immobiliare" con incarico esterno di curare la manutenzione degli immobili dell'Impresa);

- e) 2^a categoria - appartengono a questa categoria i lavoratori che sulla base di istruzioni ricevute, di norme, procedure o prassi prestabilite, svolgano in via continuativa e prevalente compiti richiedenti:
- preparazione professionale in relazione a problemi anche diversi;
 - adeguata esperienza per la classificazione, il confronto, la verifica dei dati, la codifica dei tabulati, le registrazioni contabili, nonché la compilazione del foglio cassa con il relativo maneggio di denaro;
 - capacità per intrattenere rapporti con l'esterno per lo scambio di informazioni semplici.
- f) 3^a categoria - appartiene a questa categoria:
- il personale che svolge attività manuale e/o ausiliare al funzionamento degli uffici per abilitarsi alla quale occorranza semplici conoscenze professionali e/o per le quali sia richiesto un certo periodo di pratica. (Appartengono a questa categoria i commessi).

Il personale, pur essendo tenuto a svolgere in primo luogo i compiti relativi alla categoria di appartenenza, potrà comunque essere utilizzato per l'assolvimento anche di compiti propri della categoria inferiore.

Nota a verbale n. 1 - Agli Agenti Generali di Agenzie in economia con incarico ispettivo (Ispettore Mandatario, Vice Ispettore Centrale e Ispettore Centrale) in forza alla data di stipula del presente contratto, viene riconosciuto l'inquadramento di Funzionario di 1° grado di cui al vigente CCNL, come da tabella di parificazione in allegato 1/d.

Agli Agenti Generali che, in forza alla data di stipula del presente contratto, siano inquadrati almeno nella 8^a classe stipendiale (ovvero nella 6^a classe dal 1° gennaio 2009), o maturino la stessa successivamente, verrà riconosciuto l'inquadramento di Funzionario di 1° grado di cui al vigente CCNL, come da tabella di parificazione in allegato 1/d. A favore di coloro cui fosse già stata riconosciuta l'equiparazione al trattamento stipendiale da Funzionario, come da previsione di cui al comma successivo, sarà riconosciuto l'inquadramento a Funzionario fermo restando il trattamento economico in corso.

Agli Agenti Generali in forza alla data di stipula del presente contratto, e che siano

inquadri al 1° gennaio 2009 almeno nella 5^a classe stipendiale (ovvero nella 4^a classe dal 1° luglio 2009), o maturino la stessa successivamente, il trattamento economico verrà equiparato a quello stipendiale (tabella + indennità) previsto per l'inquadramento a Funzionario di 1° grado 1^a classe stipendiale e 1^a classe per indennità di carica di cui al vigente CCNL; sarà altresì riconosciuto, secondo pari decorrenze, il trattamento di assistenza sanitaria del CCNL ANIA di cui allegato n.3. A favore di coloro cui fosse già stata riconosciuta l'equiparazione alla sola tabella stipendiale, come da previsione di cui al comma successivo, sarà riconosciuta la sola indennità di carica 1^a classe.

Agli Agenti Generali in forza alla data di stipula del presente contratto, e che siano inquadri al 1° luglio 2009 almeno nella 3^a classe stipendiale, o maturino la stessa successivamente, il trattamento economico verrà equiparato alla sola tabella stipendiale prevista per l'inquadramento a Funzionario di 1° grado 1^a classe stipendiale; sarà altresì riconosciuto dal 1° novembre 2009 il trattamento di assistenza sanitaria del CCNL ANIA di cui allegato n.3.

Al personale nominato Agente Generale successivamente alla data di stipula del presente accordo si applicheranno le tabelle stipendiali del CCNL Ania, vigente tempo per tempo, per il personale assunto a partire dal 18/12/1999.

Nota a verbale n. 2 - I Capi Ufficio sono attualmente denominati Sovrintendenti. I Vice Capi Ufficio sono attualmente denominati Intendenti.

Nota a verbale n. 3 - Per le categorie di CU, VCU e 1^a categoria l'indennità di assistenza e controllo, ove percepita, verrà conglobata nel trattamento economico di provenienza ai fini dell'inserimento nelle tabelle stipendiali di cui alle tabelle di parificazione allegato 1/d.

INDENNITA' DI CARICA

ART.81

Per il personale di cui al precedente articolo 80 (Agenti Generali) è prevista un'indennità annua così articolata:

Grado	Dec.1/1/07	Dec.1/4/07	Dec.1/7/07	Dec.1/1/08	Dec.1/1/09
4°	€ 1.049,34	€ 1.145,04	€ 1.161,73	€ 1.183,24	€ 1.203,49
3°	€ 1.340,51	€ 1.462,77	€ 1.484,08	€ 1.511,56	€ 1.537,44
2°	€ 1.778,02	€ 1.940,18	€ 1.968,45	€ 2.004,90	€ 2.039,22
1°	€ 2.215,92	€ 2.418,01	€ 2.453,25	€ 2.498,67	

RESPONSABILITA' CIVILE E/O PENALE CONNESSA ALLA PRESTAZIONE

ART.82

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

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

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

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

DOVERI

ART.83

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

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

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

ART.84

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

ORARIO DI LAVORO

ART.85

Il numero delle ore di lavoro settimanali è pari a 37 per il personale impiegatizio e 37 e 30' per gli appartenenti alla 3^a categoria, con suddivisione dell'orario gior-

naliero in due turni, antimeridiano e pomeridiano, con un intervallo di due ore, distribuito settimanalmente dal lunedì al venerdì, di norma con uscita non oltre le ore 18,30 nelle Agenzie del Nord e non oltre le ore 19 nelle Agenzie del Centro Sud.

Viene fatta salva ogni diversa distribuzione giornaliera inferiore o superiore, già in atto, presso alcune Agenzie Generali.

BUONO PASTO

ART.86

Ai lavoratori/trici di cui all'art.80 lettere b), c), d), e) ed f) il cui orario di lavoro sia distribuito secondo quanto stabilito dall'art.85 viene corrisposto un "buono pasto" giornaliero di euro 3,50, a partire dal 1° marzo 2008, per ogni giornata intera di effettiva presenza con rientro pomeridiano dal lunedì al venerdì.

A partire dal 1° gennaio 2009 il buono pasto verrà aumentato di € 0,30, diventando pari ad € 3,80.

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

ART.87

Al personale operante in modo sistematico ed abituale per almeno quattro ore consecutive giornaliere su attrezzatura munita di videoterminale, al momento non presente nelle unità periferiche agenziali, sarà concesso un intervallo di quindici minuti ogni centoventi minuti di applicazione continuativa al videoterminale.

ART.88

Nelle giornate semifestive il lavoro sarà limitato al solo turno antimeridiano ed avrà termine alle ore 12.

LAVORO STRAORDINARIO

ART.89

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

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

L'Impresa ha, inoltre, un monte ore annuo aggiuntivo di lavoro straordinario, da

utilizzare in deroga ai limiti individuali sopra indicati, calcolato all'inizio di ciascun anno moltiplicando per 15 ore il numero dei dipendenti, in servizio a tale data, ai quali sia applicabile la normativa sul lavoro straordinario.

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

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

Il lavoratore/trice non sarà tenuto alla prestazione del lavoro straordinario quando sussistano obiettive ragioni personali.

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

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

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

La durata media dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare, per ogni periodo di sette giorni, le 48 ore comprese le ore di lavoro straordinario. La durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento ad un periodo non superiore a 4 mesi, fatti salvi periodi di riferimento diversi previsti in sede aziendale.

Restano ferme le disposizioni di cui all'art. 17, 5° comma del D.Lgs. 66/2003 e punto 2 dell'art. 3 del regolamento approvato con R.D. 10 settembre 1923, n. 1955.

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

L'Impresa, nei casi in cui dovesse utilizzare quantità significative del monte ore di cui al 3° comma, da esaminarsi in sede aziendale, ne informerà in via preventiva

le OO.SS., confrontandosi al riguardo con le stesse anche per l'esame di eventuali soluzioni alternative possibili.

Nota a verbale - L'eventuale lavoro straordinario dell'Agente Generale non verrà retribuito.

ART.90

Il lavoro straordinario compiuto in un giorno feriale deve essere retribuito con la corresponsione di un compenso pari alla paga oraria aumentata del 25%, salvo quanto disposto dall'art.94.

La paga oraria viene calcolata dividendo un dodicesimo della retribuzione annua contrattuale per il divisore 160 (personale con orario di lavoro di 37,00 ore settimanali).

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

ART.91

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

ART.92

Il lavoro compiuto di domenica o in altra giornata destinata al riposo settimanale, dà diritto ad un compenso pari al 30% della paga oraria, calcolata come indicato nell'art.90 nonché al riposo compensativo in un altro giorno lavorativo della settimana.

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

ART.93

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

BANCA ORE

ART.94

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

- le prime 50 ore annue di cui al primo comma dell'art.90 saranno compensate con la corresponsione di altrettante ore di permesso, esclusa ogni maggiora-

zione, e non costituiscono pertanto lavoro straordinario. L'utilizzo di tali permessi sarà concordato fra Impresa ed interessato.

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

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

- per recuperi orari, a scelta dal lavoratore che ne darà preavviso all'Impresa di almeno 2 giorni lavorativi;
- per recuperi pari a una o più giornate, secondo le norme valide per la fruizione delle ferie.

Nel caso in cui alla cessazione del rapporto di lavoro risultasse necessaria la monetizzazione di permessi non ancora utilizzati, essa avverrà riconoscendo per ogni ora di permesso non utilizzata la sola paga oraria di cui al secondo comma dell'art.90, calcolata avendo a base la retribuzione spettante al momento della monetizzazione.

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

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

- le ore ulteriori saranno retribuite come previsto dal primo comma dell'art.90.

TRATTAMENTO ECONOMICO

ART.95

Al personale spetta il trattamento economico di cui agli allegati 1/a e 1/b.

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

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

Al personale assunto con orario di lavoro inferiore a quello normale stabilito dall'art.85 spetta una retribuzione in misura proporzionale alle ore settimanali che è tenuto a prestare.

Nota a verbale - Le tabelle aventi decorrenza dal 1°/1/2001 (nuove tabelle stipendiali omnicomprensive) risultano dal conglobamento degli importi in precedenza corrisposti a titolo di tabella stipendiale, indennità di contingenza ed elemento distinto della retribuzione.

Ciò ha esclusive finalità di semplificazione amministrativa e non deve, pertanto, produrre effetti, diretti o indiretti, a vantaggio di ciascuna delle Parti. In particolare, laddove istituiti, sia del C.C.N.A.L. (ad eccezione di quanto disposto dal punto 7 del regolamento per l'attuazione del trattamento di previdenza complementare) che delle disposizioni integrative aziendali, già esistenti alla data di entrata in vigore del C.C.N.A.L. 22 aprile 2004, facessero riferimento quale base di calcolo ad uno o più dei tre elementi sopra indicati, continuerà a farsi convenzionalmente riferimento ad essi.

ART.96

Lo stipendio tabellare e le indennità contrattualmente stabilite di cui agli allegati 1/a e 1/b sono corrisposte in 14 mensilità, di cui una per ciascuno dei mesi solari e le altre rispettivamente al giorno 15 dei mesi di giugno e di dicembre (gratifica natalizia).

Le due mensilità aggiuntive sono uguali alle mensilità solari.

Nel caso di assenza dal lavoro senza diritto al trattamento economico o con trattamento ridotto per cause diverse da quelle previste ai precedenti art.9 punto c) ed art.12, le mensilità aggiuntive competono in proporzione.

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

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

La suddivisione su 14 mensilità uguali risponde unicamente ad esigenze di semplificazione amministrativa e non deve, pertanto, produrre effetti, diretti o indiretti, a vantaggio di ciascuna delle Parti. In particolare, laddove istituiti, sia del C.C.N.A.L. che delle Disposizioni Integrative Aziendali, già esistenti alla data di entrata in vigore del presente C.C.N.A.L. facessero riferimento alle mensilità solari o a quella da pagare al 15 dicembre (gratifica natalizia), per il loro calcolo continuerà ad essere convenzionalmente applicata la suddivisione prevista dal secondo comma dell'art.27 del C.C.N.A.L. 14/05/1995.

SCATTI PER ANZIANITA'

ART.97

Gli scatti per anzianità sono regolati dalle tabelle contrattualmente in atto (allegati 1/a e 1/b) ed hanno luogo alla scadenza del periodo fissato per ciascuna classe delle tabelle stesse.

Il computo dell'anzianità, ai soli fini dello scatto, è effettuato con decorrenza dal

1° del mese immediatamente successivo a quello nel quale è avvenuta l'assunzione, se la stessa è stata effettuata nel periodo compreso fra il 16 ed il termine del mese; dal 1° del mese di assunzione se la stessa è stata effettuata nel periodo tra il 1° ed il 15 del mese.

Norma transitoria - La norma di cui al secondo comma dell'art.97 si applica al personale assunto antecedentemente al 30 giugno 1989.

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

PASSAGGI DI CATEGORIA

ART.98

Il passaggio a categoria o qualifica superiore, a qualsiasi causa dovuto, avverrà con inserimento nella medesima classe stipendiale della categoria di provenienza.

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

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

AUTOMATISMI

ART.99

Il personale inquadrato in 2^a categoria (lettera e) o 3^a categoria (lettera f) dell'art.80), assunto successivamente alla data di stipula del presente contratto, dopo 19 anni di permanenza nella medesima categoria ha diritto, ferme le mansioni in atto, al trattamento economico previsto nella categoria superiore per la medesima classe stipendiale della categoria di appartenenza con conservazione dell'anzianità di scatto già maturata, con il limite massimo di due anni per gli appartenenti all'ultima classe.

Nota a verbale – Il personale inquadrato in 2^a categoria (lettera e) dell'art.80), già in forza alla data del 23/02/2008, dopo 10 anni di permanenza nella medesima categoria ha diritto, ferme le mansioni in atto, al trattamento economico previsto nella categoria superiore.

A tali effetti, la retribuzione sarà pari a quella della classe della 1^a categoria il cui importo sia immediatamente superiore a quello della classe della categoria di appartenenza.

Al lavoratore interessato verrà garantito un aumento pari al valore di due scatti della 1^a categoria.

Qualora, in applicazione di quanto disposto dal 2° comma della presente nota a verbale, l'aumento derivante dovesse essere inferiore all'importo garantito di cui al 3° comma, al lavoratore interessato verrà corrisposto, per la differenza, un assegno personale non assorbibile.

SEZIONE SECONDA: PRODUTTORI CLASSIFICAZIONE ED INQUADRAMENTO

ART.100

La presente Parte Speciale – Sezione Seconda si applica al personale addetto all'organizzazione produttiva ed alla produzione, inquadrato ai sensi del successivo art.101.

PRODUTTORI

ART.101

Il personale dipendente addetto all'organizzazione produttiva ed alla produzione viene suddiviso nei seguenti livelli:

- Ispettori di organizzazione di 4° livello:

personale, comunque denominato, con incarico di organizzazione della produzione, del servizio incassi e della conservazione della produzione per tutta la giurisdizione territoriale dell'Agenzia Generale da cui dipende, ed altresì con il compito di sovrintendere ed assistere l'organizzazione stessa.

- Ispettori di produzione di 3° livello:

personale, comunque denominato, con incarico di produzione di gruppo e/o di organizzazione della produzione e del servizio incassi (premi al corrente e premi arretrati), per una parte della giurisdizione territoriale dell'Agenzia Generale da cui dipende ed altresì con il compito di sovrintendere ed assistere l'organizzazione stessa, coordinando l'attività di gruppi produttivi di livello inferiore; oppure personale con incarico della conservazione della produzione (consistente nell'attività essenzialmente esterna presso il cliente per la conferma dei nuovi contratti, l'incasso dei premi arretrati, il temporaneo incasso dei premi delle zone eventualmente scoperte e la riattivazione dei contratti in arretrato), che coordina anche il lavoro di uno o più addetti alla conservazione della produzione.

- Ispettori di produzione di 2° livello:

A) personale, comunque denominato, con incarico di produzione personale e/o di curare l'andamento della produzione e del servizio incassi (premi al corren-

te e premi arretrati), per una parte della giurisdizione territoriale dell'Agenzia Generale da cui dipende e ciò con la collaborazione di produttori di livello inferiore; oppure personale con incarico della conservazione della produzione la cui attività si intende essenzialmente esterna presso il cliente per la conferma dei nuovi contratti, l'incasso dei premi arretrati, il temporaneo incasso dei premi delle zone eventualmente scoperte e la riattivazione dei contratti in arretrato;

B) personale con incarico di produzione (venditori senior), dal 1°/1/2010.

— Ispettori di produzione di 1° livello:

personale da preparare professionalmente per l'acquisizione di produzione personale o in collaborazione con i livelli superiori, e l'espletamento del servizio incassi. Detti lavoratori dopo cinque anni dall'assunzione passeranno, previo loro consenso, al 2° livello.

Nota a verbale n. 1 - Per l'Ispettore di Produzione di 1° livello è prevista inoltre l'attività in collaborazione con le persone di cui all'art.116; qualora lo stesso venga incaricato di svolgere detta attività in via sistematica, con apposita appendice alla sua lettera di nomina, il passaggio al 2° livello dichiaratoria sub A) avverrà dopo 3 mesi dalla data di affidamento dell'incarico, con contestuale riconoscimento di un assegno ad personam di cui all'allegato 2/e.

Le Parti si danno altresì atto che gli Ispettori di Produzione di 2° e 3° livello possono anche essere incaricati dall'Impresa di avvalersi della collaborazione delle persone di cui all'art.116.

Nota a verbale n. 1 bis) - Due mesi prima dello scadere del termine dei 60 mesi di cui al presente articolo e nota a verbale n. 1, l'Azienda segnalerà agli interessati, informandone l'Agenzia Generale, che hanno maturato i requisiti per il passaggio al 2° livello.

Nota a verbale n. 2 - Agli Ispettori di Produzione di 3° livello preposti ad una Circo-scrizione Organizzativa dell'Agenzia Generale da cui dipendono allorquando fossero loro affidati compiti di coordinamento anche su altri Ispettori di pari livello e/o di livello inferiore, sarà riconosciuta una speciale "indennità di funzione", di cui all'allegato 2/c, pari alla differenza retributiva tra il 3° ed il 4° livello nella misura del 70% dal 1°.1.2007, 80% dal 1°.1.2008 e 100% dal 1°.11.2009; l'indennità (per tutti) viene assorbita in caso di riconoscimento del livello superiore ovvero di nomina ad Agente Generale.

Nota a verbale n. 3 – Il personale di cui al presente articolo potrà svolgere anche attività di Promotore Finanziario previa autorizzazione della Compagnia.

CAMBIAMENTO DI MANSIONI

ART. 102

In caso di nuove assunzioni per le quali sia previsto in base al precedente art.101 l'inquadramento contrattuale nel 3° livello, l'Impresa esaminerà in via preventiva le eventuali richieste di quei lavoratori/trici inquadrati al 2° livello i quali, ritenendo di avere le attitudini necessarie, intendano essere adibiti alle mansioni superiori.

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

ART. 103

L'Impresa curerà l'aggiornamento professionale di quei lavoratori/trici fra quelli di cui all'art.101 ai quali si intenda affidare compiti di carattere tecnico - commerciale.

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

PASSAGGI DI LIVELLO

ART.104

In caso di passaggio al livello superiore il lavoratore/trice viene inserito nella classe stipendiale il cui importo risulti immediatamente superiore a quello percepito all'atto del passaggio, garantendosi comunque un vantaggio economico pari al valore di due scatti del livello di provenienza.

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

Nota a verbale - Per il personale in servizio alla data di stipula del presente contratto cui spetti il terzo elemento di cui all'allegato 2/b, lo stesso verrà computato agli effetti di cui al primo comma.

DOVERI

ART.105

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

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

i propri preposti sull'attività giornaliera con le modalità stabilite dall'Impresa.

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

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

ORARIO DI LAVORO

ART.106

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

TRATTAMENTO ECONOMICO

ART.107

Il trattamento economico é stabilito per accordo diretto tra l'Impresa ed il lavoratore, con l'osservanza della norma sottoriportata:

- per il personale amministrativo che ha richiesto di essere trasferito alla produzione e il cui rapporto di lavoro non sia stato risolto al momento del trasferimento, le competenze globali mensili derivanti dal nuovo incarico nei primi sei mesi e perdurando il rapporto, non potranno essere inferiori a quelle godute al momento del trasferimento.

ART.108

Il trattamento economico é stabilito per accordo diretto tra l'Impresa ed il lavoratore, con l'osservanza delle norme sottoriportate:

- 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 agli allegati 2/a, 2/b, 2/c e 2/d;
- b) i compensi provvigionali di cui all'art.3, terzo comma punto 3), che saranno considerati retribuzione solo per la quota del 75%, mentre la restante quota del 25% sarà attribuita a titolo di rimborso spese, e ciò pure nel caso in cui al

dipendente vengano corrisposte altre somme a titolo di rimborso e/o concorso spese.

Norma transitoria - Le tabelle aventi decorrenza dal 1/1/2001 (nuove tabelle di trattamento economico omnicomprensive) risultano dal conglobamento degli importi in precedenza corrisposti a titolo di tabella di trattamento economico, indennità di contingenza ed elemento distinto della retribuzione.

Ciò ha esclusive finalità di semplificazione amministrativa e non deve, pertanto, produrre effetti, diretti o indiretti, a vantaggio di ciascuna delle Parti. In particolare, laddove istituiti, sia del C.C.N.A.L. (ad eccezione di quanto disposto dal punto 7 del regolamento per l'attuazione del trattamento di previdenza complementare) che delle disposizioni integrative aziendali, già esistenti alla data di entrata in vigore del C.C.N.A.L. 22 aprile 2004, facessero riferimento, quale base di calcolo, ad uno o più dei tre elementi sopra indicati, continuerà a farsi convenzionalmente riferimento ad essi.

ART.109

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

ART.110

Al personale cui si applica la normativa di cui alla Parte Speciale – Sezione Seconda, verranno rimborsate a piè di lista le spese incontrate per gli spostamenti necessari allo svolgimento della sua attività entro i limiti e con le modalità disciplinate nelle D.I.A. relative al personale addetto all'organizzazione produttiva e alla produzione.

ART.111

La retribuzione annua di cui agli allegati 2/a e 2/b verrà corrisposta in 14 mensilità di cui una per ciascuno dei mesi solari e le altre rispettivamente al giorno 15 dei mesi di giugno e dicembre (gratifica natalizia).

La due mensilità aggiuntive sono uguali alle mensilità solari.

Alla mensilità aggiuntiva da pagare il 15 dicembre (gratifica natalizia) sarà aggiunto un dodicesimo della quota retributiva – come stabilita dall'art.107 lett. b) – dei compensi provvigionali corrisposti nel periodo 1° ottobre/30 settembre precedente.

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

Al personale assunto nel corso dell'anno le mensilità aggiuntive spettano in pro-

porzione al periodo di servizio prestato e la corresponsione relativa alle mensilità già scadute, o scadenti nel periodo di prova, sarà effettuata dopo trascorso il periodo di prova stesso.

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

Nota a verbale - La suddivisione su 14 mensilità uguali risponde unicamente ad esigenze di semplificazione amministrativa e non deve, pertanto, produrre effetti, diretti o indiretti, a vantaggio di ciascuna delle Parti. In particolare, laddove istituiti, sia del C.C.N.A.L. che delle Disposizioni Integrative Aziendali, già esistenti alla data di entrata in vigore del presente C.C.N.A.L. facessero riferimento alle mensilità solari o a quella da pagare al 15 dicembre (gratifica natalizia), per il loro calcolo continuerà ad essere convenzionalmente applicata la suddivisione prevista dal secondo comma dell'art. 45 del C.C.N.A.L. 14/05/1995.

PROVVIGIONE AGGIUNTIVA

ART.112

Al personale di produzione in servizio alla data di stipula del presente CCNAL inquadrato al 1° - 2° - 3° e 4° livello verranno riconosciuti, a titolo di provvigione aggiuntiva da erogarsi in un'unica soluzione, importi da determinare come in appresso:

- per il 2007: una quota percentuale, da erogarsi entro il 31/7/2008 dei "compensi provvigionali" percepiti da ciascun interessato nel 2007. La misura della percentuale verrà individuata sulla base dell'importo medio dei "compensi provvigionali" liquidati nel 2007 al personale inquadrato nello stesso livello (ricavato dividendo l'ammontare dei "compensi provvigionali" complessivi liquidati per il numero dei percettori degli stessi) e dovrà essere tale da determinare mediamente un importo di € 365,29 per il 1° livello, di € 510,76 per il 2° livello, di € 671,35 per il 3° livello e di € 898,08 per il 4° livello;
- per il 2008: una quota percentuale, da erogarsi entro il 31/7/2009 dei "compensi provvigionali" percepiti da ciascun interessato nel 2008, calcolata con i criteri di cui sopra, in misura tale da determinare mediamente un importo di € 371,68 per il 1° livello, di € 519,70 per il 2° livello, di € 683,10 per il 3° livello e di € 913,80 per il 4° livello;

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

Nota a verbale n.1: Gli anzidetti importi spetteranno pro rata per l'anno di assunzione e saranno corrisposti nell'anno successivo; per l'anno di cessazione spetterà l'importo relativo all'anno precedente se prestato in servizio, nonché tanti

dodicesimi di quello spettante per l'anno in corso quanti sono i mesi di servizio prestati in detto anno di cessazione.

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

SCATTI PER ANZIANITA'

ART.113

Gli scatti per anzianità sono regolati dalle tabelle di trattamento economico contrattualmente in atto (allegato 2/a) ed hanno luogo alla scadenza del periodo fissato per ciascuna classe delle tabelle stesse. Il computo dell'anzianità, ai soli fini dello scatto, è effettuato con decorrenza dal 1° del mese immediatamente successivo a quello nel quale è avvenuta l'assunzione, se la stessa è stata effettuata nel periodo compreso fra il 16 ed il termine del mese; dal 1° del mese di assunzione se la stessa è stata effettuata nel periodo tra il 1° ed il 15 del mese.

Norma transitoria - La norma di cui al secondo comma dell'art.113 non si applica al personale assunto antecedentemente al 1° agosto 1983.

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

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

AUTOMATISMI

ART.114

Gli Ispettori di 2° e 3° livello, dopo 19 anni di permanenza nel medesimo livello, hanno diritto, ferme le mansioni in atto, ai minimi di trattamento economico del livello superiore garantendo sempre il vantaggio pari al valore di 2 scatti di quest'ultimo livello. Ciò a decorrere dal 22/1/1992.

A tale effetto la retribuzione di cui al punto a) dell'art.108 sarà pari a quella della classe del livello superiore il cui importo sia immediatamente superiore a quello della classe del livello di appartenenza.

Norma transitoria - Agli Ispettori di Produzione di 3° livello che alla data di sottoscrizione del presente contratto siano preposti ad una Circostrizione Organizzativa dell'Agenzia Generale da cui dipendono con compiti di coordinamento anche su altri Ispettori di pari livello e/o di livello inferiore, e che si trovino nelle condizioni di cui al 1° comma del presente articolo, resta confermata dal 1° marzo 2008 l'indennità di funzione di importo lordo pari a € 840,00 (€ 1.100,00

dall'1/1/09 e € 1.400,00 dall'1/11/09) da rivalutare negli stessi termini percentuali delle tabelle stipendiali.

Nota a verbale - Per gli Ispettori di 2° livello l'eventuale periodo trascorso nella ex 3ª categoria o 1° livello verrà, agli effetti delle disposizioni di cui all'art.114, considerato come periodo di permanenza nel 2° livello.

PERSONALE TRASFERITO ALLA PRODUZIONE

ART.115

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

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

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

PRODUZIONE LIBERA

Art.116

L'eventuale produzione procurata dal personale non addetto all'organizzazione produttiva ed alla produzione e quella procurata dai produttori occasionali è esclusa da ogni disciplina, non essendo considerata oggetto di particolare rapporto giuridico con l'Impresa.

Il presente contratto non disciplina il rapporto con persone non addette all'organizzazione produttiva ed alla produzione che, senza svolgere attività lavorativa a carattere subordinato per l'Impresa, procurino produzione ed effettuino incassi.

ART. 117

Per quanto concerne il personale di produzione in servizio alla data del 30 giugno 1989 continua ad applicarsi, anche se non più riportate nel presente testo, le disposizioni di cui all'art. 56 (terzo elemento) di cui al C.C.N.A.L. 30 giugno 1989.

INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI CONTRATTUALI

Art.118

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

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

PRODUTTORI DI 3° GRUPPO

Art.119

Ai produttori di 3° gruppo ancora in attività si applicano le disposizioni previste nel verbale aggiuntivo allegato al contratto collettivo nazionale aziendale del 12 febbraio 1976 e successivo aggiornamento del 18 gennaio 1977.

C. NORMATIVA DI SETTORE EX CCNL 17/9/2007

AREA CONTRATTUALE

ART.120

Si intendono comprese in un'unica area contrattuale:

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

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

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

Pertanto, 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 - È costituita una Commissione mista paritetica per esaminare se potranno essere individuate ulteriori attività, oltre quelle indicate sub b), da considerarsi intrinsecamente ordinate e funzionali all'attività assicurativa.

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

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

Nota a verbale n. 3 - Sul presupposto che la specifica disciplina prevista per le attività dei call center che richiedono un ridotto apporto di competenze assicurative offra livelli di flessibilità sostanzialmente equivalenti a quelli che caratterizzano normalmente l'offerta di servizi di outsourcing in tale ambito, le Parti pattuiscono

di far rientrare nell'area contrattuale (art. 1 lett. a)) le attività dei call center di cui alle Sezioni Prima e Seconda della Parte Terza della Disciplina Speciale.

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

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

DATORI DI LAVORO DESTINATARI DEL CONTRATTO

ART.121

Sono tenuti ad applicare il presente contratto:

- le Società che svolgano una delle attività di cui al punto a) del menzionato art. 1, semprechè siano controllate da una o più Imprese di cui al primo alinea che precede; qualora tali Società non svolgano prevalentemente l'attività di cui al punto a) dell'art. 1, il presente C.C.N.L. si applica al personale che svolga l'attività di cui alla lett. a) dell'art.1.
- le Società o Enti che svolgano prevalentemente una delle attività di cui al punto b) del menzionato art. 1, sempre che la Società, o l'Ente, sia controllata da una o più Imprese di cui al precedente alinea e sempre che operi in prevalenza a favore dell'Impresa o delle Imprese controllanti.

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

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

PROCEDURA PER CCNL

ART.122

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

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

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

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

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

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

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

RELAZIONI SINDACALI

ART.123

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

Con questa consapevolezza le Parti concordano nell'attribuire importanza all'in-

formazione come strumento di conoscenza della situazione aziendale e delle reciproche esigenze nonché come strumento di conoscenza funzionale ad un eventuale confronto tra le Parti atto a favorire il dialogo sociale tra le stesse secondo le modalità di seguito indicate.

DIRITTO ALL'INFORMAZIONE

ART.124

Ferme restando l'autonomia dell'attività imprenditoriale e le rispettive distinte responsabilità degli imprenditori e delle OO.SS., dei lavoratori/trici, le Parti concordano quanto indicato ai successivi artt. 125, 126, 127, 128, 129, 130, 131, 132, 133 e 134.

INFORMAZIONE A LIVELLO NAZIONALE

ART.125

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

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

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

quello delle somme erogate per diarie e/o rimborsi spese;

- sul numero delle assunzioni suddivise per tipologia contrattuale e distinte per sesso, area professionale, posizione organizzativa e livello retributivo. Per quanto concerne i lavoratori con contratto a termine il numero dei trasformati a tempo indeterminato divisi per sesso e per inquadramento;
- sui dati numerici (entrata/uscita) concernenti i lavoratori a part-time, suddivisi per tipologia (orizzontale/verticale), e sul lavoro supplementare effettuato.

ART.126

L'ANIA fornirà biennialmente alle OO.SS firmatarie del presente contratto, i dati, aggregati a livello di settore, di cui al rapporto che le Imprese sono tenute a predisporre ex art. 46 del D. Lgs. n. 198/2006.

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

ART.127

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

A seguito dell'entrata in vigore delle nuove normative di legge relative all'indennizzo diretto del danno e del plurimandato, le Parti attiveranno un Osservatorio Nazionale con il compito di monitorare il servizio liquidativo con particolare riferimento alla qualità del servizio, al ruolo ed alla professionalità dei liquidatori e all'attività dei periti esterni di supporto ai liquidatori.

INFORMAZIONE A LIVELLO AZIENDALE

ART.128

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

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

- 1) – consegnerà il bilancio depositato presso la cancelleria del Tribunale ed i relativi allegati, fornendo gli eventuali chiarimenti richiesti, anche per quanto riguarda i dati ivi contenuti relativi agli investimenti, alla riassicurazione ed alle riserve 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) – informerà sulle condizioni dell'Impresa e del lavoro, sulle sue prospettive di sviluppo e sull'andamento e sulle prospettive della competitività e sulle condizioni essenziali di redditività; illustrerà il piano industriale ove esistente e le sue eventuali modifiche, a condizione che l'illustrazione stessa non confligga con esigenze di riservatezza;
- 3) informerà altresì:
- sui livelli occupazionali, fornendo, rispettivamente per quanto concerne il personale amministrativo, quello addetto all'organizzazione produttiva ed alla produzione e quello di cui alla Parte Terza della Disciplina Speciale il numero complessivo dei dipendenti distinti per sesso, per area professionale e per posizione organizzativa – livello retributivo, per fasce di età e per regioni, nonché nell'ambito di ciascuna area professionale e posizione organizzativa – livello retributivo, per classi di anzianità e per sesso;
 - sulle previsioni delle eventuali nuove assunzioni, specificando quelle con contratto di formazione e lavoro, con indicazioni anche delle aree professionali prevedibilmente interessate, con le modalità compatibili con le dimensioni dell'Impresa. Per i contratti di formazione e lavoro verrà altresì comunicato il numero di quelli trasformati in rapporto di lavoro a tempo indeterminato. L'Azienda fornirà il numero dei lavoratori apprendisti distinti per sede di lavoro e per sesso, nonché il numero dei lavoratori confermati a tempo indeterminato;
 - sul costo del lavoro comunicando, rispettivamente per quanto concerne il personale amministrativo, quello addetto all'organizzazione produttiva ed alla produzione e quello di cui alla Parte Terza della Disciplina Speciale l'ammontare complessivo delle retribuzioni corrisposte, dei conseguenti oneri sociali, degli accantonamenti per il trattamento di fine rapporto di competenza dell'anno corrente, nonché – per quanto riguarda il personale amministrativo e quello di cui alla Parte Terza della Disciplina Speciale – l'ammontare complessivo dei compensi corrisposti per lavoro straordinario e quello delle somme erogate per diarie e/o rimborsi spese;
 - sul numero globale delle movimentazioni verificatesi, con specificazione dei passaggi di area professionale ripartiti per sesso. Per quanto riguarda i passaggi da una posizione organizzativa ad un'altra rientranti nell'area professionale B, l'Impresa indicherà il loro numero, i servizi interessati e la tipologia dei passaggi da una mansione all'altra;
 - sulle percorrenze chilometriche medie annue del personale di cui alla nota a verbale in calce al punto 1 dell'art. 101;

- sulle ripartizioni del personale esterno per le singole strutture periferiche dell'area sinistri e dell'area commerciale;
 - sullo stato di applicazione di quanto previsto dagli artt. 66, 69, 98, 99, 137 e 138;
 - sulle attività eventualmente date in appalto nell'ambito della Legge 23 ottobre 1960, n. 1369, al fine di consentire ai competenti sindacati di categoria il controllo dell'osservanza delle norme contrattuali collettive, previdenziali ed antinfortunistiche del settore merceologico di appartenenza del personale dipendente dalle Imprese appaltatrici;
- 4) per quanto riguarda i corsi di formazione di cui all'art. 66 del C.C.N.L., fornirà:
- previsioni di massima circa i programmi dei corsi per l'anno successivo indicando, per quanto riguarda i corsi inerenti il personale interessato ai processi di mobilità di cui agli artt. 98, 99 e 148, i contenuti e le finalità degli stessi;
 - informazioni sul numero e tipologie lavorative dei partecipanti ai corsi evidenziando, nell'indicare il numero globale delle movimentazioni verificatesi, la percentuale del personale movimentato che ha partecipato ai corsi;
- 5) per quanto riguarda il personale addetto alla organizzazione produttiva ed alla produzione:
- fornirà anche informazioni su aspetti non secondari e che riguardino la generalità di detto personale – sulla modulistica relativa all'adempimento di quanto previsto all'art.151. Saranno pure fornite indicazioni sulla produttività di detto personale (intesa anche come rapporto tra costi e risultati produttivi) e sulla struttura retributiva dello stesso con particolare riferimento alla parte variabile; in detta circostanza gli Organismi sindacali aziendali potranno fornire indicazioni e suggerimenti finalizzati alla realizzazione di una maggiore produttività. Le OO.SS., inoltre, potranno in particolare fornire indicazioni e suggerimenti sulla parte variabile della retribuzione;
 - informerà sulle eventuali evoluzioni professionali verificatesi;
 - informerà sullo stato e sulle prospettive delle agenzie in gestione diretta e delle agenzie in gestione libera.

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

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

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

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

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

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

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

Nota a verbale n. 3 – Le informazioni sullo stato e le prospettive delle Agenzie Generali, nonché sulle modalità di collocamento dei prodotti e sulle eventuali evoluzioni professionali del personale addetto alla organizzazione produttiva, alla produzione ed agli incassi verificatesi, potranno essere fornite dalla Compagnia in una specifica occasione diversa dall'incontro annuale su richiesta degli Organismi Sindacali Aziendali.

INFORMAZIONE A LIVELLO DI GRUPPO

ART.129

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

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

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

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

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

ART.130

Ogni anno la Compagnia, in quanto quotata in Borsa, successivamente all'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione della relazione semestrale predisposta per la CONSOB, consegneranno agli Organismi sindacali aziendali la relazione stessa fornendo gli eventuali chiarimenti richiesti, anche in relazione all'andamento di singoli rami.

Alla scadenza del primo semestre dell'anno, la Compagnia, ove non quotata in Borsa, fornirà agli Organismi Sindacali Aziendali informazioni sull'andamento del semestre stesso.

ART.131

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

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

ART.132

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

PROCEDURE DI CONFRONTO SINDACALE

ART.133

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 qualificazione professionale ed alla applicazione della normativa in tema di parità uomo-donna (Legge 9/12/1977, n. 903 e i suoi successivi sviluppi anche di derivazione comunitaria).

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

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

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

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

Nel caso in cui quanto previsto dal primo comma del presente articolo riguardi due o più Imprese assicurative, Società o Consorzi di Imprese di assicurazione, facenti parte dello stesso Gruppo assicurativo, la procedura di confronto, di cui ai commi che precedono, si svolgerà a livello della Capogruppo.

In tale ambito la delegazione sindacale è costituita secondo le modalità di cui all'art. 11.

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

ART.134

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

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

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

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

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

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

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

Tale fase dovrà esaurirsi nel termine di 30 giorni.

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

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

D. ALLEGATI

GIA' IN FORZA AL 23.2.08								
			DEC. 1.1.07		DEC. 1.4.07		DEC. 1.7.07	
GR.	CL.	ANZ.	TABELLA	CARICA	TABELLA	CARICA	TABELLA	CARICA
4°	1	1-2	25.218,77	1.049,34	26.495,45	1.145,04	26.892,88	1.161,73
	2	3-4	25.950,03	1.049,34	27.263,72	1.145,04	27.672,68	1.161,73
3°	3	5-6	26.681,28	1.340,51	28.031,99	1.462,77	28.452,47	1.484,08
	4	7-8	27.412,53	1.340,51	28.800,27	1.462,77	29.232,27	1.484,08
2°	5	9-10	28.143,79	1.778,02	29.568,54	1.940,18	30.012,07	1.968,45
	6	11-12	29.053,39	1.778,02	30.524,19	1.940,18	30.982,05	1.968,45
1°	7	13-14-15	29.962,98	2.215,92	31.479,83	2.418,01	31.952,03	2.453,25
	8	16-17-18	30.872,60	2.215,92	32.435,50	2.418,01	32.922,03	2.453,25
	9	19-20-21	31.782,19	2.215,92	33.391,13	2.418,01	33.892,00	2.453,25

			DEC. 1.1.08		DEC. 1.1.09	
GR.	CL.	ANZ.	TABELLA	CARICA	TABELLA	CARICA
4°	1	1-2	27.403,84	1.183,24	27.883,41	1.203,49
	2	3-4	28.198,46	1.183,24	28.691,93	1.203,49
3°	3	5-6	28.993,07	1.511,56	29.500,45	1.537,44
	4	7-8	29.787,68	1.511,56	30.308,96	1.537,44
2°	5	9-10	30.582,30	2.004,90	31.117,49	2.039,22
	6	11-12	31.570,71	2.004,90		
1°	7	13-14-15	32.559,12	2.498,67		
	8	16-17-18	33.547,55	2.498,67		
	9	19-20-21	34.535,95	2.498,67		

NOMINATI POST 23.2.08						
			DEC. 23.2.08		DEC. 1.1.09	
GR.	CL.	ANZ.	TABELLA	CARICA	TABELLA	CARICA
4°	1	1-2-3-4	27.436,80	1.183,24	27.916,94	1.203,49
	2	5-6-7	28.264,35	1.183,24	28.758,98	1.203,49
3°	3	8-9-10	29.091,89	1.511,56	29.601,00	1.537,44
	4	11-12-13	29.919,44	1.511,56	30.443,03	1.537,44
2°	5	14-15-16	30.746,99	2.004,90	31.285,06	2.039,22
	6	17-18-19	31.574,53	2.004,90		
1°	7	20-21-22	32.402,09	2.498,67		

TABELLE STIPENDIALI PER IL PERSONALE AMMINISTRATIVO

GIA' IN FORZA AL 23.2.08						
DECORRENZA 1.1.2007						
Tabella stipendiale omnicomprensiva						
Importo annuo						
CLASSE	ANZIANITA'	CU	VCU	1^ CAT.	2^ CAT.	3^ CAT.
CL 1	1 - 2	24.487,53	22.946,97	21.649,70	19.843,84	18.128,60
CL 2	3 - 4	25.218,77	23.606,89	22.238,27	20.393,17	18.585,19
CL 3	5 - 6	25.950,03	24.266,78	22.826,84	20.942,50	19.041,79
CL 4	7 - 8	26.681,28	24.926,69	23.415,40	21.491,81	19.498,36
CL 5	9 - 10	27.412,53	25.586,62	24.003,96	22.041,15	19.954,95
CL 6	11 - 12	28.143,79	26.246,52	24.592,54	22.590,49	20.411,53
CL 7	13-14-15	29.053,39	27.059,81	25.330,91	23.257,52	20.957,29
CL 8	16-17-18	29.962,98	27.873,11	26.069,30	23.924,57	21.503,05
CL 9	19-20-21	30.872,60	28.686,41	26.807,68	24.591,60	22.048,82
CL 10	22-23-24	31.782,19	29.499,69	27.546,05	25.258,64	22.594,58
CL 11	25-26-27	32.691,80	30.312,98	28.284,46	25.925,69	23.140,36
CL 12	28-29-30	33.601,40	31.126,26	29.022,84	26.592,74	23.686,10
CL 13	oltre	34.510,99	31.939,57	29.761,22	27.259,76	24.231,87

GIA' IN FORZA AL 23.2.08**DECORRENZA 1.4.2007**

Tabella stipendiale omnicomprensiva

Importo annuo

CLASSE	ANZIANI-TA'	CU	VCU	1^ CAT.	2^ CAT.	3^ CAT.
CL 1	1 - 2	25.727,19	24.108,64	22.745,69	20.848,41	19.046,34
CL 2	3 - 4	26.495,45	24.801,97	23.364,07	21.425,55	19.526,04
CL 3	5 - 6	27.263,72	25.495,27	23.982,43	22.002,70	20.005,77
CL 4	7 - 8	28.031,99	26.188,57	24.600,78	22.579,81	20.485,45
CL 5	9 - 10	28.800,27	26.881,91	25.219,13	23.156,96	20.965,15
CL 6	11 - 12	29.568,54	27.575,22	25.837,52	23.734,11	21.444,84
CL 7	13-14-15	30.524,19	28.429,69	26.613,26	24.434,91	22.018,23
CL 8	16-17-18	31.479,83	29.284,16	27.389,03	25.135,73	22.591,62
CL 9	19-20-21	32.435,50	30.138,63	28.164,79	25.836,52	23.165,02
CL 10	22-23-24	33.391,13	30.993,08	28.940,54	26.537,33	23.738,41
CL 11	25-26-27	34.346,79	31.847,55	29.716,34	27.238,15	24.311,82
CL 12	28-29-30	35.302,44	32.701,99	30.492,09	27.938,97	24.885,19
CL 13	oltre	36.258,08	33.556,48	31.267,85	28.639,75	25.458,59

GIA' IN FORZA AL 23.2.08						
DECORRENZA 1.7.2007						
Tabella stipendiale omnicomprensiva						
Importo annuo						
CLASSE	ANZIANITA'	CU	VCU	1^ CAT.	2^ CAT.	3^ CAT.
CL 1	1 - 2	26.113,10	24.470,27	23.086,88	21.161,14	19.332,04
CL 2	3 - 4	26.892,88	25.174,00	23.714,53	21.746,93	19.818,93
CL 3	5 - 6	27.672,68	25.877,70	24.342,17	22.332,74	20.305,86
CL 4	7 - 8	28.452,47	26.581,40	24.969,79	22.918,51	20.792,73
CL 5	9 - 10	29.232,27	27.285,14	25.597,42	23.504,31	21.279,63
CL 6	11 - 12	30.012,07	27.988,85	26.225,08	24.090,12	21.766,51
CL 7	13-14-15	30.982,05	28.856,14	27.012,46	24.801,43	22.348,50
CL 8	16-17-18	31.952,03	29.723,42	27.799,87	25.512,77	22.930,49
CL 9	19-20-21	32.922,03	30.590,71	28.587,26	26.224,07	23.512,50
CL 10	22-23-24	33.892,00	31.457,98	29.374,65	26.935,39	24.094,49
CL 11	25-26-27	34.861,99	32.325,26	30.162,09	27.646,72	24.676,50
CL 12	28-29-30	35.831,98	33.192,52	30.949,47	28.358,05	25.258,47
CL 13	oltre	36.801,95	34.059,83	31.736,87	29.069,35	25.840,47

GIA' IN FORZA AL 23.2.08						
DECORRENZA 1.1.2008						
Tabella stipendiale omnicomprensiva						
Importo annuo						
CLASSE	ANZIANITA'	CU	VCU	1^ CAT.	2^ CAT.	3^ CAT.
CL 1	1 - 2	26.609,25	24.935,21	23.525,53	21.563,20	19.699,35
CL 2	3 - 4	27.403,84	25.652,31	24.165,11	22.160,12	20.195,49
CL 3	5 - 6	28.198,46	26.369,38	24.804,67	22.757,06	20.691,67
CL 4	7 - 8	28.993,07	27.086,45	25.444,22	23.353,96	21.187,79
CL 5	9 - 10	29.787,68	27.803,56	26.083,77	23.950,89	21.683,94
CL 6	11 - 12	30.582,30	28.520,64	26.723,36	24.547,83	22.180,07
CL 7	13-14-15	31.570,71	29.404,41	27.525,70	25.272,66	22.773,12
CL 8	16-17-18	32.559,12	30.288,16	28.328,07	25.997,51	23.366,17
CL 9	19-20-21	33.547,55	31.171,93	29.130,42	26.722,33	23.959,24
CL 10	22-23-24	34.535,95	32.055,68	29.932,77	27.447,16	24.552,29
CL 11	25-26-27	35.524,37	32.939,44	30.735,17	28.172,01	25.145,35
CL 12	28-29-30	36.512,79	33.823,18	31.537,51	28.896,85	25.738,38
CL 13	oltre	37.501,19	34.706,97	32.339,87	29.621,67	26.331,44

GIA' IN FORZA AL 23.2.08						
DECORRENZA 1.1.2009						
Tabella stipendiale omnicomprensiva						
Importo annuo						
CLASSE	ANZIANITA'	CU	VCU	1^ CAT.	2^ CAT.	3^ CAT.
CL 1	1 - 2	27.074,91	25.371,58	23.937,23	21.940,56	20.044,08
CL 2	3 - 4	27.883,41	26.101,23	24.588,00	22.547,92	20.548,92
CL 3	5 - 6	28.691,93	26.830,84	25.238,75	23.155,31	21.053,76
CL 4	7 - 8	29.500,45	27.560,46	25.889,49	23.762,65	21.558,57
CL 5	9 - 10	30.308,96	28.290,12	26.540,24	24.370,03	22.063,41
CL 6	11 - 12	31.117,49	29.019,75	27.191,02	24.977,42	22.568,23
CL 7	13-14-15	32.123,20	29.918,99	28.007,40	25.714,93	23.171,66
CL 8	16-17-18	33.128,90	30.818,20	28.823,81	26.452,47	23.775,08
CL 9	19-20-21	34.134,63	31.717,44	29.640,20	27.189,97	24.378,52
CL 10	22-23-24	35.140,33	32.616,65	30.456,59	27.927,49	24.981,94
CL 11	25-26-27	36.146,05	33.515,88	31.273,04	28.665,02	25.585,39
CL 12	28-29-30	37.151,76	34.415,09	32.089,42	29.402,54	26.188,80
CL 13	oltre	38.157,46	35.314,34	32.905,82	30.140,05	26.792,23

ASSUNTO POST 23.2.08**DECORRENZA 23.2.2008**

Tabella stipendiale omnicomprensiva

Importo annuo

CLASSE	ANZIANITA'	CU	VCU	1^ CAT.	2^ CAT.	3^ CAT.
CL 1	1-2-3-4	26.609,25	24.935,21	23.525,53	21.563,20	19.699,35
CL 2	5-6-7	27.436,80	25.710,70	24.257,18	22.233,82	20.312,00
CL 3	8-9-10	28.264,35	26.486,17	24.988,81	22.904,43	20.924,65
CL 4	11-12-13	29.091,89	27.261,67	25.720,48	23.575,04	21.537,32
CL 5	14-15-16	29.919,44	28.037,14	26.452,12	24.245,66	22.149,96
CL 6	17-18-19	30.746,99	28.812,63	27.183,75	24.916,28	22.762,61
CL 7	20-21-22	31.574,53	29.588,11	27.915,40	25.586,89	23.375,26
CL 8	23-24-25	32.402,09	30.363,61	28.647,05	26.257,51	23.987,90
CL 9	26-27-28	33.229,62	31.139,09	29.378,68	26.928,13	24.600,55
CL 10	29-30-31	34.057,18	31.914,58	30.110,32	27.598,73	25.213,21
CL 11	32-33-34	34.884,72	32.690,07	30.841,96	28.269,35	25.825,86
CL 12	oltre	35.712,28	33.465,54	31.573,63	28.939,97	26.438,48

ASSUNTO POST 23.2.08**DECORRENZA 1.1.2009**

Tabella stipendiale omnicomprensiva

Importo annuo

CLASSE	ANZIANITA'	CU	VCU	1^ CAT.	2^ CAT.	3^ CAT.
CL 1	1-2-3-4	27.074,91	25.371,58	23.937,23	21.940,56	20.044,09
CL 2	5-6-7	27.916,94	26.160,64	24.681,68	22.622,91	20.667,46
CL 3	8-9-10	28.758,98	26.949,68	25.426,11	23.305,26	21.290,83
CL 4	11-12-13	29.601,00	27.738,75	26.170,59	23.987,60	21.914,22
CL 5	14-15-16	30.443,03	28.527,79	26.915,03	24.669,96	22.537,58
CL 6	17-18-19	31.285,06	29.316,85	27.659,47	25.352,31	23.160,96
CL 7	20-21-22	32.127,08	30.105,90	28.403,92	26.034,66	23.784,33
CL 8	23-24-25	32.969,13	30.894,97	29.148,37	26.717,02	24.407,69
CL 9	26-27-28	33.811,14	31.684,02	29.892,81	27.399,37	25.031,06
CL 10	29-30-31	34.653,18	32.473,09	30.637,25	28.081,71	25.654,44
CL 11	32-33-34	35.495,20	33.262,15	31.381,69	28.764,06	26.277,81
CL 12	oltre	36.337,24	34.051,19	32.126,17	29.446,42	26.901,15

INDENNITA' DI CONTINGENZA

L'importo annuo dell'indennità di contingenza di cui alla Legge 26/2/1986 n. 38 è il seguente:

€ 7.400,72 (528,62 X 14) per l'Agente Generale di 4° grado

€ 7.461,96 (533,00 X 14) per l'Agente Generale di 3° grado

€ 7.523,26 (537,38 X 14) per l'Agente Generale di 2° grado

€ 7.584,45(541,75 X 14) per l'Agente Generale di 1° grado

€ 7.614,92(543,92 X 14) per l'Ispettore Mandatario

€ 7.654,73(546,12 X 14) per il Vice Ispettore Centrale

€ 7.676,37(548,31 X 14) per l'Ispettore Centrale

€ 7.324,33(523,17 X 14) per il Capo Ufficio

€ 7.244,62(517,47 X 14) per il Vice Capo Ufficio

€ 7.193,36(513,81 X 14) per l'impiegato di 1a categoria

€ 7.144,77(510,34 X 14) per l'impiegato di 2a categoria

€ 7.101,36(507,24 X 14) per l'impiegato di 3a categoria

Nota a verbale - Nelle ipotesi in cui nel settore assicurativo dovessero intervenire modifiche all'istituto della contingenza, le Parti firmatarie del presente contratto si incontreranno per esaminare e definire le modalità di applicazione del nuovo Accordo.

PROSPETTI DI PARIFICAZIONE

ISPETTORI						
GRADO	CL.	Stipendio	Carica	TOTALE	+4,04%	TOT.
ISP.MAND.	8	30.090,31	2.971,28	33.061,59	1.335,69	34.397,28
V. ISP. CENTR.	9	30.854,93	3.531,91	34.386,84	1.389,23	35.776,07
ISP. CENTR.	10	31.619,29	4.092,55	35.711,85	1.442,76	37.154,61
	11	32.291,91	4.092,55	36.384,46	1.469,93	37.854,39
	12	32.962,70	4.092,55	37.055,25	1.497,03	38.552,28
	13	33.635,32	4.092,55	37.727,88	1.524,21	39.252,08

TAB CCNL 2005 - DEC. 1.1.07						
GRADO	CL.	Stipendio	Carica	ADP	TOTALE	
ISP.MAND.	8	3	30.825,44	3.028,45	543,39	34.397,28
V. ISP. CENTR.	9	4	31.745,75	3.679,79	350,53	35.776,07
ISP. CENTR.	10	5	32.666,04	4.331,15	157,42	37.154,61
	11	6	33.586,35	4.331,15		37.917,50
	12	7	34.613,67	4.331,15		38.944,82
	13	8	35.640,98	4.331,15		39.972,13

AGENTI GENERALI						
GRADO	CL.	Stipendio	Carica	TOTALE	+4,04%	TOT.
4°	1	24.899,40	1.008,60	25.908,00	1.046,68	26.954,68
	2	25.570,20	1.008,60	26.578,80	1.073,78	27.652,58
3°	3	26.352,77	1.288,46	27.641,23	1.116,71	28.757,94
	4	27.025,39	1.288,46	28.313,85	1.143,88	29.457,73
2°	5	27.820,33	1.708,98	29.529,31	1.192,98	30.722,29
	6	28.491,13	1.708,98	30.200,11	1.220,08	31.420,19
1°	7	29.302,58	2.129,87	31.432,45	1.269,87	32.702,32
	8	30.090,31	2.129,87	32.220,19	1.301,70	33.521,88
	9	30.854,93	2.129,87	32.984,80	1.332,59	34.317,39
	10	31.619,29	2.129,87	33.749,17	1.363,47	35.112,63
	11	32.291,91	2.129,87	34.421,78	1.390,64	35.812,42
	12	32.962,70	2.129,87	35.092,57	1.417,74	36.510,31
	13	33.635,32	2.129,87	35.765,20	1.444,91	37.210,11

TAB CCNL 2005 - DEC. 1.1.07						
GRADO	CL.	Stipendio	Carica	ADP	TOTALE	
4°	1	2	25.218,77	1.049,34	686,56	26.954,68
	2	3	25.950,03	1.049,34	653,21	27.652,58
3°	3	4	26.681,28	1.340,51	736,14	28.757,94
	4	5	27.412,53	1.340,51	704,69	29.457,73
2°	5	6	28.143,79	1.778,02	800,48	30.722,29
	6	7	29.053,39	1.778,02	588,78	31.420,19
1°	7	8	29.962,98	2.215,92	523,42	32.702,32
	8	3	30.825,44	3.028,45		33.853,89
	9	4	31.745,75	3.028,45		34.774,20
	10	5	32.666,04	3.028,45		35.694,49
	11	6	33.586,35	3.028,45		36.614,80
	12	7	34.613,67	3.028,45		37.642,12
	13	8	35.640,98	3.028,45		38.669,43

CAPO UFFICIO							
TABELLE DEC. 1.1.07							
CL.	Stipendio	Indennità	TOTALE	CL. nuova	Stipendio	ADP	TOTALE
1	23.147,84	1.755,70	24.903,54	2	25.218,77	690,87	25.909,64
2	23.771,98	1.755,70	25.527,68	3	25.950,03	608,97	26.559,00
3	24.398,83	1.755,70	26.154,53	4	26.681,28	529,89	27.211,17
4	25.022,97	1.755,70	26.778,67	5	27.412,53	448,00	27.860,53
5	25.646,20	1.755,70	27.401,90	6	28.143,79	365,15	28.508,94
6	26.270,33	1.755,70	28.026,03	7	29.053,39	104,89	29.158,28
7	26.908,22	1.755,70	28.663,92	7	29.053,39	768,55	29.821,94
8	27.535,09	1.755,70	29.290,79	8	29.962,98	511,16	30.474,14
9	28.159,23	1.755,70	29.914,93	9	30.872,60	250,89	31.123,49
10	28.784,26	1.755,70	30.539,96	9	30.872,60	901,17	31.773,77
11	29.408,40	1.755,70	31.164,10	10	31.782,19	640,94	32.423,13
12	30.032,53	1.755,70	31.788,23	11	32.691,80	380,67	33.072,47
13	30.658,49	1.755,70	32.414,19	12	33.601,40	122,32	33.723,72

VICE CAPO UFFICIO							
TABELLE DEC. 1.1.07							
CL.	Stipendio	Indennità	TOTALE	CL. nuova	Stipendio	ADP	TOTALE
1	21.204,55	1.549,14	22.753,69	2	23.606,89	66,05	23.672,94
2	21.765,49	1.549,14	23.314,63	2	23.606,89	649,65	24.256,54
3	22.326,44	1.549,14	23.875,58	3	24.266,78	573,37	24.840,15
4	22.887,38	1.549,14	24.436,52	4	24.926,69	497,07	25.423,76
5	23.448,33	1.549,14	24.997,47	5	25.586,62	420,75	26.007,37
6	24.009,26	1.549,14	25.558,40	6	26.246,52	344,44	26.590,96
7	24.580,72	1.549,14	26.129,86	7	27.059,81	125,70	27.185,51
8	25.138,06	1.549,14	26.687,20	7	27.059,81	705,55	27.765,36
9	25.702,61	1.549,14	27.251,75	8	27.873,11	479,61	28.352,72
10	26.263,55	1.549,14	27.812,69	9	28.686,41	249,91	28.936,32
11	26.823,55	1.549,14	28.372,69	10	29.499,69	19,26	29.518,95
12	27.384,53	1.549,14	28.933,67	10	29.499,69	602,90	30.102,59
13	27.945,47	1.549,14	29.494,61	11	30.312,98	373,21	30.686,19

IMPIEGATI 1^ CATEGORIA - SENZA INDENNITA'							
TABELLE DEC. 1.1.07							
CL.	Stipendio	Indennità	TOTALE	CL. nuova	Stipendio	ADP	TOTALE
1	20.070,02	-	20.070,02	1	21.649,70	-	21.649,70
2	20.583,34	-	20.583,34	1	21.649,70	-	21.649,70
3	21.096,64	-	21.096,64	1	21.649,70	299,24	21.948,94
4	21.609,94	-	21.609,94	2	22.238,27	244,71	22.482,98
5	22.123,26	-	22.123,26	3	22.826,84	190,20	23.017,04
6	22.636,56	-	22.636,56	4	23.415,40	135,68	23.551,08
7	23.159,80	-	23.159,80	5	24.003,96	91,50	24.095,46
8	23.673,11	-	23.673,11	6	24.592,54	36,96	24.629,50
9	24.186,41	-	24.186,41	6	24.592,54	571,00	25.163,54
10	24.699,72	-	24.699,72	7	25.330,91	366,68	25.697,59
11	25.213,03	-	25.213,03	8	26.069,30	162,34	26.231,64
12	25.726,33	-	25.726,33	8	26.069,30	696,37	26.765,67
13	26.239,64	-	26.239,64	9	26.807,68	492,04	27.299,72

IMPIEGATI 1^ CATEGORIA - CON INDENNITA'							
TABELLE DEC. 1.1.07							
CL.	Stipendio	Indennità	TOTALE	CL. nuova	Stipendio	ADP	TOTALE
1	20.070,02	1.394,23	21.464,25	2	22.238,27	93,14	22.331,41
2	20.583,34	1.394,23	21.977,57	3	22.826,84	38,62	22.865,46
3	21.096,64	1.394,23	22.490,87	3	22.826,84	572,66	23.399,50
4	21.609,94	1.394,23	23.004,17	4	23.415,40	518,14	23.933,54
5	22.123,26	1.394,23	23.517,49	5	24.003,96	463,64	24.467,60
6	22.636,56	1.394,23	24.030,79	6	24.592,54	409,09	25.001,63
7	23.159,80	1.394,23	24.554,03	7	25.330,91	215,10	25.546,01
8	23.673,11	1.394,23	25.067,34	8	26.069,30	10,76	26.080,06
9	24.186,41	1.394,23	25.580,64	8	26.069,30	544,80	26.614,10
10	24.699,72	1.394,23	26.093,95	9	26.807,68	340,47	27.148,15
11	25.213,03	1.394,23	26.607,26	10	27.546,05	136,14	27.682,19
12	25.726,33	1.394,23	27.120,56	10	27.546,05	670,18	28.216,23
13	26.239,64	1.394,23	27.633,87	11	28.284,46	465,82	28.750,28

IMPIEGATI 1^ CATEGORIA - CON INDENNITA'							
TABELLE DEC. 1.1.07							
CL.	Stipendio	Indennità	TOTALE	CL. nuova	Stipendio	ADP	TOTALE
1	20.070,02	1.187,68	21.257,70	1	21.649,70	466,81	22.116,51
2	20.583,34	1.187,68	21.771,02	2	22.238,27	412,30	22.650,57
3	21.096,64	1.187,68	22.284,32	3	22.826,84	357,77	23.184,61
4	21.609,94	1.187,68	22.797,62	4	23.415,40	303,24	23.718,64
5	22.123,26	1.187,68	23.310,94	5	24.003,96	248,74	24.252,70
6	22.636,56	1.187,68	23.824,24	6	24.592,54	194,20	24.786,74
7	23.159,80	1.187,68	24.347,48	7	25.330,91		25.330,91
8	23.673,11	1.187,68	24.860,79	7	25.330,91	534,26	25.865,17
9	24.186,41	1.187,68	25.374,09	8	26.069,30	329,90	26.399,20
10	24.699,72	1.187,68	25.887,40	9	26.807,68	125,57	26.933,25
11	25.213,03	1.187,68	26.400,71	9	26.807,68	659,62	27.467,30
12	25.726,33	1.187,68	26.914,01	10	27.546,05	455,29	28.001,34
13	26.239,64	1.187,68	27.427,32	11	28.284,46	250,92	28.535,38

MPIEGATI 2^ CATEGORIA							
TABELLE DEC. 1.1.07							
CL.	Stipendio	Indennità	TOTALE	CL. nuova	Stipendio	ADP	TOTALE
1	18.997,02	-	18.997,02	1	19.843,84	-	19.843,84
2	19.460,74	-	19.460,74	1	19.843,84	403,11	20.246,95
3	19.924,47	-	19.924,47	2	20.393,17	336,25	20.729,42
4	20.387,29	-	20.387,29	3	20.942,50	268,44	21.210,94
5	20.851,01	-	20.851,01	4	21.491,81	201,58	21.693,39
6	21.313,84	-	21.313,84	5	22.041,15	133,77	22.174,92
7	21.785,74	-	21.785,74	6	22.590,49	75,39	22.665,88
8	22.248,55	-	22.248,55	6	22.590,49	556,90	23.147,39
9	22.712,28	-	22.712,28	7	23.257,52	372,34	23.629,86
10	23.175,10	-	23.175,10	8	23.924,57	186,80	24.111,37
11	23.638,82	-	23.638,82	9	24.591,60	2,23	24.593,83
12	24.101,64	-	24.101,64	9	24.591,60	483,75	25.075,35
13	24.565,37	-	24.565,37	10	25.258,64	299,17	25.557,81

IMPIEGATI 3^ CATEGORIA							
TABELLE DEC. 1.1.07							
CL.	Stipendio	Indennità	TOTALE	CL. nuova	Stipendio	ADP	TOTALE
1	17.999,81	-	17.999,81	1	18.128,60	598,40	18.727,00
2	18.420,76	-	18.420,76	2	18.585,19	579,77	19.164,96
3	18.840,80	-	18.840,80	3	19.041,79	560,18	19.601,97
4	19.261,75	-	19.261,75	4	19.498,36	541,56	20.039,92
5	19.682,70	-	19.682,70	5	19.954,95	522,93	20.477,88
6	20.102,75	-	20.102,75	6	20.411,53	503,37	20.914,90
7	20.523,70	-	20.523,70	7	20.957,29	395,57	21.352,86
8	20.943,74	-	20.943,74	8	21.503,05	286,82	21.789,87
9	21.364,69	-	21.364,69	9	22.048,82	179,00	22.227,82
10	21.785,64	-	21.785,64	10	22.594,58	71,20	22.665,78
11	22.205,69	-	22.205,69	10	22.594,58	508,22	23.102,80
12	22.626,64	-	22.626,64	11	23.140,36	400,40	23.540,76
13	23.046,68	-	23.046,68	12	23.686,10	291,67	23.977,77

UNA TANTUM MARZO 2008

AMMINISTRATIVI					
CL.	C.U.	V.C.U.	1^ CATEG.	2^ CATEG.	3^ CATEG.
1	96,67	90,59	85,47	78,34	71,57
2	99,56	93,19	87,79	80,51	73,37
3	102,44	95,80	90,11	82,68	75,17
4	105,33	98,40	92,44	84,84	76,97
5	108,22	101,01	94,76	87,01	78,78
6	111,10	103,61	97,09	89,18	80,58
7	114,70	106,83	100,00	91,81	82,73
8	118,29	110,04	102,91	94,45	84,89
9	121,88	113,25	105,83	97,08	87,04
10	125,47	116,46	108,74	99,71	89,20
11	129,06	119,67	111,66	102,35	91,35
12	132,65	122,88	114,57	104,98	93,51
13	136,24	126,09	117,49	107,61	95,66

A.G.	
CL.	
1	97,72
2	100,35
3	103,42
4	106,06
5	109,18
6	111,82
7	115,00
8	118,09
9	121,09
10	124,09
11	126,73
12	129,36
13	132,00

ISP/FUNZ	
CL.	
1	126,00
2	130,13
3	134,27
4	138,40
5	142,53
6	146,66
7	150,80
8	154,93

TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE ADDETTO ALL'ORGANIZZAZIONE PRODUTTIVA ED ALLA PRODUZIONE

DECORRENZA 1.1.2007								
Tabella di trattamento economico fisso omnicomprendiva								
Importo annuo								
cl.	anni perman.	LIV. 4	anni perman.	LIV. 3	anni perman.	LIV. 2	anni perman.	LIV. 1
1	1-2	16.948,02	1-2	13.953,72	1-2	8.427,67	1-2	6.913,05
2	3-4	17.352,90	3-4	14.264,36	3-4	8.605,45	3-4	7.062,58
3	5-6	17.757,05	5-6	14.574,04	5-6	8.782,52	5-6	7.211,98
4	7-8	18.160,85	7-8	14.884,57	7-8	8.960,66	7-8	7.361,51
5	9-10	18.565,71	9-10-11	15.195,20	9-10-11	9.138,24	oltre	7.510,90
6	11-12	18.969,85	12-13-14	15.504,88	12-13-14	9.315,29		
7	13-14-15	19.374,72	15-16-17	15.815,42	15-16-17	9.493,46		
8	16-17-18	19.779,58	18-19-20	16.126,06	oltre	9.671,23		
9	19-20-21	20.182,64	21-22-23	16.453,73				
10	22-23-24	20.587,52	oltre	16.746,90				
11	25-26-27	20.992,38						
12	28-29-30	21.396,52						
13	oltre	21.801,39						

DECORRENZA 1.4.2007

Tabella di trattamento economico fisso omnicomprensiva

Importo annuo

cl.	anni perman.	LIV. 4	anni perman.	LIV. 3	anni perman.	LIV. 2	anni perman.	LIV. 1
1	1-2	17.806,00	1-2	14.660,12	1-2	8.854,31	1-2	7.263,02
2	3-4	18.231,38	3-4	14.986,48	3-4	9.041,09	3-4	7.420,12
3	5-6	18.655,98	5-6	15.311,84	5-6	9.227,13	5-6	7.577,08
4	7-8	19.080,22	7-8	15.638,09	7-8	9.414,29	7-8	7.734,18
5	9-10	19.505,58	9-10-11	15.964,45	9-10-11	9.600,85	oltre	7.891,13
6	11-12	19.930,18	12-13-14	16.289,80	12-13-14	9.786,87		
7	13-14-15	20.355,54	15-16-17	16.616,06	15-16-17	9.974,06		
8	16-17-18	20.780,90	18-19-20	16.942,43	oltre	10.160,82		
9	19-20-21	21.204,37	21-22-23	17.267,77				
10	22-23-24	21.629,75	oltre	17.594,70				
11	25-26-27	22.055,10						
12	28-29-30	22.479,70						
13	oltre	22.905,07						

DECORRENZA 1.7.2007

Tabella di trattamento economico fisso omnicomprensiva

Importo annuo

cl.	anni perman.	LIV. 4	anni perman.	LIV. 3	anni perman.	LIV. 2	anni perman.	LIV. 1
1	1-2	18.073,09	1-2	14.880,02	1-2	8.987,12	1-2	7.371,97
2	3-4	18.504,85	3-4	15.211,28	3-4	9.176,71	3-4	7.531,42
3	5-6	18.935,82	5-6	15.541,52	5-6	9.365,54	5-6	7.690,74
4	7-8	19.366,42	7-8	15.872,66	7-8	9.555,50	7-8	7.850,19
5	9-10	19.798,16	9-10-11	16.203,92	9-10-11	9.744,86	oltre	8.009,50
6	11-12	20.229,13	12-13-14	16.534,15	12-13-14	9.933,67		
7	13-14-15	20.660,87	15-16-17	16.865,30	15-16-17	10.123,67		
8	16-17-18	21.092,61	18-19-20	17.196,57	oltre	10.313,23		
9	19-20-21	21.522,44	21-22-23	17.526,79				
10	22-23-24	21.954,20	oltre	17.858,62				
11	25-26-27	22.385,93						
12	28-29-30	22.816,90						
13	oltre	23.248,65						

DECORRENZA 1.1.2008

Tabella di trattamento economico fisso omnicomprensiva

Importo annuo

cl.	anni perman.	LIV. 4	anni perman.	LIV. 3	anni perman.	LIV. 2	anni perman.	LIV. 1
1	1-2	18.416,48	1-2	15.162,74	1-2	9.157,88	1-2	7.512,04
2	3-4	18.856,44	3-4	15.500,29	3-4	9.351,07	3-4	7.674,52
3	5-6	19.295,60	5-6	15.836,81	5-6	9.543,49	5-6	7.836,86
4	7-8	19.734,38	7-8	16.174,24	7-8	9.737,05	7-8	7.999,34
5	9-10	20.174,33	9-10-11	16.511,79	9-10-11	9.930,01	oltre	8.161,68
6	11-12	20.613,48	12-13-14	16.848,30	12-13-14	10.122,41		
7	13-14-15	21.053,43	15-16-17	17.185,74	15-16-17	10.316,02		
8	16-17-18	21.493,37	18-19-20	17.523,30	oltre	10.509,18		
9	19-20-21	21.931,37	21-22-23	17.859,80				
10	22-23-24	22.371,33	oltre	18.197,93				
11	25-26-27	22.811,26						
12	28-29-30	23.250,42						
13	oltre	23.690,37						

DECORRENZA 1.1.2009

Tabella di trattamento economico fisso omnicomprensiva

Importo annuo

cl.	anni perman.	LIV. 4	anni perman.	LIV. 3	anni perman.	LIV. 2	anni perman.	LIV. 1
1	1-2	18.738,77	1-2	15.428,09	1-2	9.318,14	1-2	7.643,50
2	3-4	19.186,43	3-4	15.771,55	3-4	9.514,71	3-4	7.808,82
3	5-6	19.633,27	5-6	16.113,95	5-6	9.710,50	5-6	7.974,01
4	7-8	20.079,73	7-8	16.457,29	7-8	9.907,45	7-8	8.139,33
5	9-10	20.527,38	9-10-11	16.800,75	9-10-11	10.103,79	oltre	8.304,51
6	11-12	20.974,22	12-13-14	17.143,15	12-13-14	10.299,55		
7	13-14-15	21.421,87	15-16-17	17.486,49	15-16-17	10.496,55		
8	16-17-18	21.869,50	18-19-20	17.829,96	oltre	10.693,09		
9	19-20-21	22.315,17	21-22-23	18.172,35				
10	22-23-24	22.762,83	oltre	18.516,39				
11	25-26-27	23.210,46						
12	28-29-30	23.657,30						
13	oltre	24.104,95						

TERZO ELEMENTO PER IL SOLO PERSONALE IN SERVIZIO AL 30/06/1989

DECORRENZA 1.1.2007						
Importo annuo						
cl.	anni perman.	LIV. 4	anni perman.	LIV. 3	anni perman.	LIV. 2
1	1-2	380,98	1-2	266,66	1-2	406,61
2	3-4	398,82	3-4	279,51	3-4	427,66
3	5-6	420,22	5-6	294,47	5-6	447,78
4	7-8	438,05	7-8	306,62	7-8	469,18
5	9-10	455,88	9-10-11	319,45	9-10-11	490,00
6	11-12	477,29	12-13-14	334,43	12-13-14	510,33
7	13-14-15	495,12	15-16-17	346,57	15-16-17	531,53
8	16-17-18	512,95	18-19-20	359,40	oltre	552,27
9	19-20-21	534,36	21-22-23	374,39		
10	22-23-24	552,20	oltre	386,53		
11	25-26-27	570,02				
12	28-29-30	591,43				
13	oltre	609,26				

DECORRENZA 1.4.2007						
Importo annuo						
cl.	anni perman.	LIV. 4	anni perman.	LIV. 3	anni perman.	LIV. 2
1	1-2	400,27	1-2	280,16	1-2	427,19
2	3-4	419,01	3-4	293,66	3-4	449,31
3	5-6	441,50	5-6	309,38	5-6	470,45
4	7-8	460,23	7-8	322,14	7-8	492,93
5	9-10	478,96	9-10-11	335,63	9-10-11	514,81
6	11-12	501,45	12-13-14	351,37	12-13-14	536,17
7	13-14-15	520,18	15-16-17	364,11	15-16-17	558,44
8	16-17-18	538,92	18-19-20	377,59	oltre	580,55
9	19-20-21	561,41	21-22-23	393,34		
10	22-23-24	580,16	oltre	406,10		
11	25-26-27	598,88				
12	28-29-30	621,37				
13	oltre	640,10				

DECORRENZA 1.7.2007						
Importo annuo						
cl.	anni perman.	LIV. 4	anni perman.	LIV. 3	anni perman.	LIV. 2
1	1-2	406,27	1-2	284,36	1-2	433,60
2	3-4	425,30	3-4	298,06	3-4	456,05
3	5-6	448,12	5-6	314,02	5-6	477,51
4	7-8	467,13	7-8	326,97	7-8	500,32
5	9-10	486,14	9-10-11	340,66	9-10-11	522,53
6	11-12	508,97	12-13-14	356,64	12-13-14	544,21
7	13-14-15	527,98	15-16-17	369,57	15-16-17	566,82
8	16-17-18	547,00	18-19-20	383,25	oltre	589,26
9	19-20-21	569,83	21-22-23	399,24		
10	22-23-24	588,86	oltre	412,19		
11	25-26-27	607,86				
12	28-29-30	630,69				
13	oltre	649,70				

DECORRENZA 1.1.2008						
Importo annuo						
cl.	anni perman.	LIV. 4	anni perman.	LIV. 3	anni perman.	LIV. 2
1	1-2	413,99	1-2	289,76	1-2	441,84
2	3-4	433,38	3-4	303,72	3-4	464,71
3	5-6	456,63	5-6	319,99	5-6	486,58
4	7-8	476,01	7-8	333,18	7-8	509,83
5	9-10	495,38	9-10-11	347,13	9-10-11	532,46
6	11-12	518,64	12-13-14	363,42	12-13-14	554,55
7	13-14-15	538,01	15-16-17	376,59	15-16-17	577,59
8	16-17-18	557,39	18-19-20	390,53	oltre	600,46
9	19-20-21	580,66	21-22-23	406,83		
10	22-23-24	600,05	oltre	420,02		
11	25-26-27	619,41				
12	28-29-30	642,67				
13	oltre	662,04				

DECORRENZA 1.1.2009

Importo annuo

cl.	anni perman.	LIV. 4	anni perman.	LIV. 3	anni perman.	LIV. 2
1	1-2	421,23	1-2	294,83	1-2	449,57
2	3-4	440,96	3-4	309,04	3-4	472,84
3	5-6	464,62	5-6	325,59	5-6	495,10
4	7-8	484,34	7-8	339,01	7-8	518,75
5	9-10	504,05	9-10-11	353,20	9-10-11	541,78
6	11-12	527,72	12-13-14	369,78	12-13-14	564,25
7	13-14-15	547,43	15-16-17	383,18	15-16-17	587,70
8	16-17-18	567,14	18-19-20	397,36	oltre	610,97
9	19-20-21	590,82	21-22-23	413,95		
10	22-23-24	610,55	oltre	427,37		
11	25-26-27	630,25				
12	28-29-30	653,92				
13	oltre	673,63				

INDENNITA' DI FUNZIONE

CLASSE	1.1.2007	1.4.2007	1.7.2007	1.1.2008	1.1.2009	1.11.2009
CL 1	2.096,01	2.202,12	2.235,15	2.602,99	2.648,54	3.310,68
CL 2	2.161,98	2.271,43	2.305,50	2.684,92	2.731,90	3.414,88
CL 3	2.228,11	2.340,90	2.376,01	2.767,03	2.815,46	3.519,32
CL 4	2.293,40	2.409,49	2.445,63	2.848,11	2.897,95	3.622,44
CL 5	2.359,36	2.478,79	2.515,97	2.930,03	2.981,30	3.726,63
CL 6	2.425,48	2.548,27	2.586,49	3.012,14	3.064,86	3.831,07
CL 7	2.491,51	2.617,64	2.656,90	3.094,15	3.148,30	3.935,38
CL 8	2.557,46	2.686,93	2.727,23	3.176,06	3.231,63	4.039,54
CL 9	2.610,24	2.755,62	2.796,96	3.257,26	3.314,26	4.142,82
CL 10	2.688,43	2.824,54	2.866,91	3.338,72	3.397,15	4.246,44

INDENNITA' DI FUNZIONE SU 3° ELEMENTO PER IL SOLO PERSONALE IN SERVIZIO AL 30/06/1989

CLASSE	1.1.2007	1.4.2007	1.7.2007	1.1.2008	1.1.2009	1.11.2009
CL 1	80,02	84,08	85,34	99,38	101,12	126,40
CL 2	83,52	87,75	89,07	103,73	105,54	131,92
CL 3	88,03	92,48	93,87	109,31	111,22	139,03
CL 4	92,00	96,66	98,11	114,26	116,26	145,33
CL 5	95,50	100,33	101,84	118,60	120,68	150,85
CL 6	100,00	105,06	106,63	124,18	126,35	157,94
CL 7	103,99	109,25	110,89	129,14	131,40	164,25
CL 8	107,49	112,93	114,63	133,49	135,82	169,78
CL 9	111,98	117,65	119,41	139,06	141,50	176,87
CL 10	115,97	121,84	123,67	144,02	146,54	183,18

Allegato 2/d

INDENNITA' DI CONTINGENZA

L'importo annuo dell'indennità di contingenza di cui alla Legge 26/2/1986 n. 38 è il seguente:

- per il 1° livello € 2.530,10;
- per il 2° livello € 6.260,89;
- per il 3° livello € 6.306,19;
- per il 4° livello € 6.440,54.

Nota a verbale - Nell'ipotesi in cui nel settore assicurativo dovessero intervenire modifiche all'istituto della contingenza, le Parti firmatarie del presente contratto si incontreranno per esaminare e definire le modalità di applicazione del nuovo accordo.

Allegato 2/e

ASSEGNO AD PERSONAM 2° LIVELLO RIF.NOTA A VERBALE N.1 ART.101

Con decorrenza 1.1.2007:	€ 4.015,05
Con decorrenza 1.4.2007:	€ 4.218,31
Con decorrenza 1.7.2007:	€ 4.281,58
Con decorrenza 1.1.2008:	€ 4.362,93
Con decorrenza 1.1.2009:	€ 4.439,28

ACCORDO PER L'ASSISTENZA SANITARIA DEI FUNZIONARI DELLE IMPRESE ASSICURATRICI

(del 18 luglio 2003 come modificato in data 17 settembre 2007)

tra

l'Associazione Nazionale fra le Imprese Assicuratrici (ANIA),

e

FIBA/CISL, FISAC/CGIL, F.N.A., SNFIA e UILCA,

premesso che nel C.C.N.L. 18 dicembre 1999 è contenuta la seguente premessa:

- il miglioramento delle prestazioni già riconosciute dall'accordo per l'assistenza sanitaria dei funzionari delle Imprese assicuratrici del 6 dicembre 1994 si è reso possibile attraverso l'utilizzo di un importo pari alla somma dello 0.50% della retribuzione media prevista dal C.C.N.L. più l'equivalente di otto ore di lavoro;
- che le predette otto ore costituiscono l'equivalente delle ore di permesso riconosciute al restante personale dal comma 1 dell'art. 38 del C.C.N.L. 18 dicembre 1999 e che, pertanto, in caso di emanazione di norme generali in tema di riduzione di orario, il necessario riassorbimento avverrà tramite interventi sul trattamento di assistenza sanitaria;

si è convenuto quanto segue.

ART. 1

Il presente accordo si applica ai Funzionari alle dipendenze delle Imprese di assicurazione ai quali si applica il contratto collettivo nazionale di lavoro 17/09/2007.

ART. 2

Ai Funzionari di cui all'art. 1 viene riconosciuta una forma di assistenza sanitaria da attuarsi con una polizza assicurativa che sarà stipulata dall'Impresa da cui il Funzionario dipende e sarà a carico dell'Impresa medesima, ovvero tramite la costituzione di una Cassa di Assistenza o con altre forme atte ad ottenere uguali risultati.

ART. 3

L'assistenza sanitaria di cui al presente accordo riguarda anche i familiari a carico del Funzionario - intendendosi per tali quelli per i quali il Funzionario ha diritto alla detrazione per carichi di famiglia ai sensi dell'art. 12 del testo unico delle imposte sui redditi approvato con D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917 - e il convivente more uxorio che non abbia un reddito complessivo superiore al limite indicato

al comma terzo del predetto articolo del testo unico delle imposte sui redditi e successive integrazioni e modificazioni.

Le sole prestazioni di cui al punto 1) della lettera A) dell'art. 4 del presente accordo, sono estese al coniuge del Funzionario anche se non a carico, purché lo stesso sia convivente, o al convivente more uxorio che non godano di un reddito annuo lordo superiore a € 32.000,00. Inoltre le sole prestazioni di cui al punto 2) della lettera A) dell'art. 4 del presente accordo, sono estese, al coniuge del Funzionario anche se non a carico, purché lo stesso sia convivente, o al convivente more uxorio che non godano di un reddito annuo lordo superiore a € 23.000,00. Al 1° gennaio d'ogni anno, detti importi si intendono adeguati sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati verificatasi nel mese di dicembre dell'anno precedente rispetto al dicembre dell'anno precedente ancora.

Agli effetti dell'applicazione dei precedenti commi si fa riferimento all'entità del reddito percepito alla data del 1° gennaio dell'anno in cui vengono effettuati i rimborsi.

Il riconoscimento dell'assistenza sanitaria al convivente more uxorio presuppone che non sussista, o non sussista più, vincolo matrimoniale del Funzionario.

Agli effetti di quanto stabilito dal presente articolo, la convivenza more uxorio va comprovata da documentazione ufficiale; il Funzionario che richiede l'assistenza per il convivente deve annualmente rilasciare all'azienda apposita dichiarazione della quale si assume tutte le responsabilità.

ART. 4

L'assistenza sanitaria di cui al presente accordo comporta il rimborso delle spese sostenute per le seguenti prestazioni, con le modalità e nei limiti in appresso indicati:

A) Ricoveri di medicina o chirurgia ed Interventi chirurgici ambulatoriali

1) Ricoveri per c. d. "grandi interventi", intendendosi per tali quelli indicati all'all. 3/A del presente accordo:

- rimborso di quanto speso a qualsiasi titolo per il ricovero e/o l'intervento;
- rimborso delle spese sostenute per accertamenti diagnostici, compresi gli onorari ai medici, effettuati anche al di fuori dell'istituto di cura nei 90 giorni precedenti il ricovero, nonché delle spese rese necessarie dall'intervento chirurgico - sostenute nei 90 giorni successivi al termine del ricovero - per esami, medicinali, prestazioni mediche ed infermieristiche, per trattamenti fisioterapici e rieducativi, incluso il noleggio dei macchinari per la fisioterapia e dei supporti ortopedici.

Con il limite massimo per anno assicurativo, per nucleo familiare, di € 230.000,00.

2) Altri ricoveri per malattia e infortunio (diversi da quelli di cui al punto 3)), interventi chirurgici ambulatoriali:

- rimborso delle spese relative al ricovero e/o all'eventuale intervento chirurgico (retta di degenza, onorari del chirurgo, dell'aiuto, dell'anestesista, spesa camera operatoria, assistenza infermieristica, medicinali, medicazioni, esami, ecc.);
- in caso di ricovero, anche giornaliero, con o senza intervento chirurgico, rimborso delle spese per accertamenti diagnostici, compresi gli onorari ai medici, effettuati anche al di fuori dell'istituto di cura nei 90 giorni precedenti il ricovero, nonché delle spese rese necessarie dall'intervento chirurgico - sostenute nei 90 giorni successivi al termine del ricovero - per esami, medicinali, prestazioni mediche ed infermieristiche, per trattamenti fisioterapici e rieducativi, incluso l'acquisto di piccoli supporti ortopedici o il noleggio di altri supporti o apparecchiature necessarie dalla patologia.

Con il limite massimo giornaliero, per i casi di ricovero, di € 330,00 a persona per retta di degenza e con il limite massimo per anno assicurativo, per il complesso delle prestazioni, per nucleo familiare di € 115.000,00.

3) Parto:

a) Parto normale:

- rimborso delle spese di degenza nel limite massimo di € 330,00 giornaliere;
- rimborso di tutte le altre spese (onorario medico ostetrico, assistenza pediatrica, ostetrica, ecc.) nel limite massimo di € 2.300,00;

b) Parto cesareo e gravidanza extrauterina: rimborso delle spese sostenute nelle stesse misure e con gli stessi limiti previsti per i ricoveri di chirurgia di cui al precedente punto 2).

4) Altre prestazioni:

- rimborso, con il limite massimo per anno assicurativo, per nucleo familiare, di € 3.500,00 al 80% delle spese extraospedaliere sostenute per le seguenti prestazioni sanitarie e specialistiche:

agopuntura prestata da medico specialista, angiografia, bilancio ormonale, colposcopia, diagnostica radiologica, dialisi, doppler, ecografia (per non più di tre esami annui), ecocardiografia, elettrocardiografia, elettroencefalografia, endoscopia, laserterapia, logopedia, mammografia, mineralogia ossea computerizzata, pap test, risonanza magnetica nucleare, scintigrafia, TAC, telecuore, tomografia

ad emissione di positroni, urografia nonché per acquisto/noleggio di apparecchi protesici (esclusi occhiali, lenti e protesi dentarie) e per la visita del medico specialista che abbia prescritto la prestazione sanitaria di cui sopra; i rimborsi relativi alla prestazione sanitaria ed alla visita specialistica devono essere richiesti congiuntamente;

nell'ambito del plafond sopra indicato sub a) e con il limite massimo di € 300,00 annui, è previsto per il solo funzionario un check-up diagnostico preventivo sulla base di una prescrizione medica. Qualora a livello aziendale esistano protocolli per l'effettuazione del check-up, in tale sede dovranno essere individuati i necessari adattamenti e coordinamenti applicativi;

- rimborso al 100% del ticket pagato per le suddette prestazioni rese dal SSN
- rimborso integrale delle spese sostenute per le terapie relative a malattie oncologiche (cobaltoterapia, ecc.) con il limite massimo per anno assicurativo e per nucleo familiare, di € 17.500.

5) Prestazioni odontoiatriche:

Rimborso delle spese sostenute per prestazioni odontoiatriche entro i limiti previsti per ciascuna prestazione dalla allegata tabella (all. 3/B al presente accordo), con il limite massimo, per anno assicurativo per il complesso delle prestazioni riferite al nucleo familiare, pari a € 1.750,00, aumentato di € 950,00 per i primi due carichi familiari e di € 400,00 per ciascuno dei carichi familiari successivi.

In alternativa al trattamento di cui al 1° comma, al Funzionario che ne faccia esplicita richiesta all'atto della presentazione della prima notula di rimborso nell'anno, verranno rimborsate, entro i limiti massimi indicati al 1° comma, le spese effettivamente sostenute con una franchigia assoluta del 20%.

ART. 5

Sono in tutti i casi escluse dal rimborso le spese relative a:

- malattie mentali in tutti i casi in cui esse diano luogo a trattamento sanitario obbligatorio ai sensi degli artt. 34 e 35 della legge 23 dicembre 1978, n. 833;
- malattie tubercolari in fase attiva assistibili dall'INPS;
- intossicazioni conseguenti ad abuso di alcolici o ad uso di allucinogeni nonché ad uso non terapeutico di psicofarmaci o stupefacenti. Sono comunque rimborsabili le spese per cure di disintossicazione e relativi ricoveri nei limiti previsti dal punto 2 lettera A dell'art 4;
- psicoterapia non curata da medico specialista e psicoanalisi;

- chirurgia plastica a scopo estetico (salvo quella a scopo ricostruttivo);
- agopuntura non effettuata da medico;
- infortuni sofferti in stato di ubriachezza o sotto l'influenza di sostanze stupefacenti o simili;
- in caso di ricovero, le spese sostenute per l'uso del telefono, della radio e della televisione;
- in caso di prestazioni effettuate all'estero, le spese di viaggio e quelle sostenute dall'eventuale accompagnatore.

ART. 6

Agli effetti del rimborso di cui al presente accordo gli esami di laboratorio, radiologia e terapia fisica, le prestazioni di riabilitazione nonché i ricoveri od interventi chirurgici ambulatoriali debbono essere prescritti dal medico.

ART. 7

Gli aventi diritto all'assistenza di cui al presente accordo debbono regolare direttamente le prestazioni sanitarie ad essi rese e debbono, entro 180 giorni da quello di fine malattia, presentare per il rimborso la documentazione giustificativa delle spese sostenute. In caso di decesso del Funzionario la documentazione deve essere presentata dagli eredi entro 180 giorni da quello del decesso.

La richiesta di rimborso deve essere presentata dal Funzionario, per il tramite della Direzione dell'Impresa dalla quale dipende, alla compagnia assicuratrice presso la quale è stata stipulata la polizza di assistenza sanitaria di cui all'art. 2.

ART. 8

La documentazione delle spese deve essere intestata al Funzionario o al familiare.

ART. 9

Il Funzionario è tenuto a chiedere agli organi competenti ed a riversare alla compagnia assicuratrice qualsiasi rimborso che sia previsto a suo favore dalla legislazione nazionale o regionale sul Servizio Sanitario Nazionale.

ART. 10

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 € 3.500,00 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 12 mesi dalla data di cessazione, per un periodo di due 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.

ART. 11

Gli allegati formano parte integrante del presente accordo.

ART. 12

Il presente accordo, limitatamente ai massimali, decorre dal 1° gennaio 2008, fermo quanto previsto dall'art. 3 comma terzo che precede. Esso viene considerato dalle Parti pertinente alla parte economica e scadrà contestualmente al presente contratto il 31 dicembre 2009, intendendosi pertanto tacitamente rinnovato per un periodo di quattro anni e così successivamente di quattro in quattro in assenza di disdetta formale di una delle due Parti sei mesi prima della scadenza.

Dichiarazione delle Parti

Le Parti si danno atto che gli importi recati nel presente accordo tengono conto, tra l'altro, anche dei tassi di inflazione programmati.

PRESTAZIONI PER GRANDI INTERVENTI

Per grandi interventi s'intendono quelli per i quali la tariffa minima, approvata con D. P. R. 28 dicembre 1965, n. 1763, prevede per il chirurgo operatore un onorario non inferiore a € 41,32.

Sono, inoltre, comprese fra le prestazioni di cui sopra anche le seguenti, per le quali l'onorario del chirurgo operatore, previsto dalla tariffa minima approvata con Decreto 1965 n. 1763, è inferiore a € 41,32:

- cateterismo cardiaco dx e sin.;
- aortografia;
- cardioangiografia;
- pericardiotomia;
- tutta la chirurgia per la tbc, salvo il pneumotorace, toracosopia, l'aspirazione ed il drenaggio;
- toracotomia esplorativa;
- tumori bronchiali per via endoscopica;
- tumori maligni della sottomascellare;
- adenomi della tiroide;
- faringotomia ed esofagotomia;
- gastrotomia, gostrostromia, enterotomia;
- trapanazione cranica con puntura ventricolare;
- angiografia cerebrale;
- pneumoencefalografia;
- colostomia per Megacolon;
- amputazione grandi segmenti (ortopedia);
- prelievo per trapianto (ortopedia);
- osteosintesi grandi segmenti;
- ricostruzione tetto ctiloideo.

Per interventi non indicati nella tariffa si farà riferimento ai casi analoghi o similari per gravità di intervento.

TARIFE PER L'ASSISTENZA ODONTOIATRICA PER I FUNZIONARI DELLE IMPRESE ASSICURATRICI

DIAGNOSTICA

Visita parere professionale in studio	€	23
Visita a domicilio del paziente - diurna:	€	40
- notturna:	€	51

RADIOGRAFIA

Radiografia endorale	€	29
Radiografia extraorale	€	34
Scialografia	€	40
Arcata dentaria completa	€	122

ANESTESIA

Anestesia locale plessica	€	23
Anestesia tronculare	€	29

CHIRURGIA

Alveolite - emorragia postestrattiva (per seduta)	€	18
Avulsione dentaria o radice di dente semplice	€	40
Avulsione dentaria indaginosa	€	122
Avulsione di un dente in inclusione ossea	€	144
Piccoli interventi di chirurgia orale	€	34
Apicectomia (cura del canale a parte)	€	111
Intervento chirurgico preprotetico (per ogni arcata)	€	111
Biopsia	da € 29 a € 45	
Implantologia, per ogni elemento impiantato (protesi esclusa)(*)	€	551

CURE CONSERVATIVE

Medicazione per carie superficiale	€ 51
Devitalizzazione monoradicolare	€ 84
Devitalizzazione pluriradicolare	€ 106
Cura della gangrena pulpare (per seduta)	€ 34
Otturazione in cemento, ossifosfato di cavità semplice:	€ 34
Otturazione in cemento, ossifosfato di cavità combinata:	€ 40
Otturazione con silicato, amalgama o composito di cavità semplice:	€ 73
Otturazione con silicato, amalgama o composito di cavità combinata:	€ 111
Cure elettromedicali (per seduta)	€ 23

PROTESI FISSA

Corona stampata in acciaio	€ 62
Corona stampata in oro (metallo escluso)	€ 177
Corona due tempi (metallo escluso)	€ 166
Corona in resina	€ 172
Corona in porcellana	€ 254
Corona Dawis	€ 183

(*) *Nota a verbale*: nei casi di chirurgia implantologica con ricovero, sempre che l'intervento abbia richiesto anestesia totale, motivata da particolare e documentata patologia del paziente, il rimborso delle spese avverrà, nell'ambito del massimale previsto dall'art. 4, lett. A) punto 2) con il limite massimo per anno assicurativo per nucleo familiare di € 15.000,00.

Corona fusa (metallo escluso)	€ 232
Corona Richmond (metallo escluso)	€ 287
Perno moncone	€ 177
Corona 3/4 (metallo escluso)	€ 122
Elemento di ponte fuso in acciaio	€ 67
Elemento di ponte fuso in oro (metallo escluso)	€ 155

Elemento di ponte fuso in acciaio e resina	€	100
Elemento di ponte in oro e resina (metallo escluso)	€	287
Elemento di ponte fuso in oro e porcellana (punte platino)	€	353
Elemento di ponte resina	€	177
Protesi di fissazione per elemento (metallo escluso)	€	232
Intarsio a perno	€	100
Corona estetica in oro e resina (metallo escluso)	€	287
Corona estetica in oro e porcellana (metallo escluso)	€	353
Corona in resina provvisoria	€	51
Rimozione di protesi (per corona)	€	34
Intarsi (metallo escluso)	€	210

PROTESI MOBILE

Ganci filo (metallo escluso)	€	45
Ganci fusi (metallo escluso)	€	51
Apparecchio mobile in resina, formato da 1 elemento	€	84
Apparecchio mobile in resina, formato da 2 elemento	€	122
Apparecchio mobile in resina, formato da 3 elemento	€	177
Apparecchio mobile in resina, formato da più di tre elementi	€	84
Completo inferiore in resina	€	1.211
Completo superiore in resina	€	1.211
Completo superiore e inferiore in resina	€	2.311
Scheletrato (metallo a parte) superiore a 4 elementi	€	914
Scheletrato (metallo a parte) di 4 o inferiore a 4 elementi	€	683
Attacchi, ammortizzatori, cerniere, incastro, ecc. (metallo escluso)	€	177
Ribasatura diretta	€	122
Ribasatura indiretta	€	232
Riparazione semplice	€	84
Aggiunta di un elemento alle riparazioni (per elemento)	€	84

PARADENTOSI

Ablazione tartaro e pulitura denti	€	100
Cura stomatite (per seduta)	€	29
Cura chirurgica delle malattie del paradenzio (per seduta)	€	34
Gengivectomia (per ogni gruppo di 4 denti)	€	100

ORTODONZIA INFANTILE

Esame e studio su modelli	€	67
Trattamento ortodontico (compresi apparecchi fissi o rimovibili):		
- primo anno di cura	€	1.046
- ciascun anno successivo	€	1.046

Allegato 4

ACCORDO SULLE FESTIVITA' ABOLITE

Come da CCNL 17 settembre 2007:

"L'Ania, la FIBA/CISL, la FISAC/CGIL, la F.N.A., lo SNFIA e la UILCA hanno convenuto di confermare l'accordo 29 ottobre 1987 contenuto nell'allegato n.6 al CCNL 29 ottobre 1987, di cui si riproducono in appresso le disposizioni.

Premesso

- che la Legge 5 marzo 1977, n. 54 ha dichiarato non più festivi, e quindi lavorativi, i seguenti giorni:
Epifania, S. Giuseppe, Ascensione di N.S., Corpus Domini e SS. Pietro e Paolo;
- che la citata legge ha altresì disposto lo spostamento della celebrazione della festività nazionale della Repubblica e della festività dell'Unità Nazionale, dichiarando non più festive anche le giornate del 2 giugno e del 4 novembre;
- che il D.P.R. 28 dicembre 1985 n. 792 ha reinserito fra le giornate festive l'Epifania (6 gennaio);

tanto premesso si è convenuto quanto segue:

ART. 1

Il presente accordo si applica al personale dipendente da Imprese di assicurazione regolato dal contratto collettivo nazionale di lavoro.

ART. 2

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

ART. 3

In sostituzione delle giornate già festive di cui alla premessa, i lavoratori/trici avranno diritto - per ciascun anno di durata dell'accordo - di usufruire di tante giornate di permesso straordinario retribuito quante sono le giornate ex festive previste come lavorative, a condizione che nelle giornate già festive abbiano effettivamente prestato la propria attività lavorativa o - anche se assenti - abbiano comunque percepito per le stesse la retribuzione loro spettante.

Le giornate di permesso straordinario competono anche quando l'assenza dal lavoro è dovuta a motivi di sciopero o congedo di maternità e paternità previsto dagli art. 16, 17, 20, 26 e 28 del Decreto Legislativo 26 marzo 2001 n.151.

ART. 4

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro o di assunzione nel corso dell'anno, il lavoratore/trice avrà diritto alle sole giornate di permesso straordinario corrispondenti ai giorni già festivi cadenti rispettivamente nel periodo antecedente alla risoluzione del rapporto di lavoro o nel periodo successivo alla costituzione del medesimo.

ART. 5

Le giornate di permesso straordinario retribuito debbono essere usufruite dagli interessati nel corso dell'anno. L'Impresa ne autorizzerà il godimento in rapporto alle esigenze di servizio e a quelle dei lavoratori/trici interessati.

FONDO PER IL SOSTEGNO DEL REDDITO E DELL'OCCUPAZIONE DEL PERSONALE AMMINISTRATIVO E PRODUTTIVO

Le Parti si incontreranno entro sei mesi dalla data di stipula del presente contratto al fine di esaminare la situazione e per assumere le conseguenti determinazioni di settore, previe le più opportune verifiche in sede aziendale nel rispetto dell'obiettivo dell'istituto.

REGOLAMENTO PER L'ATTUAZIONE DEL TRATTAMENTO PENSIONISTICO COMPLEMENTARE PREVISTO DALL'ARTICOLO 69

- 1) Viene condiviso che la Cassa di Previdenza-Fondo Pensione dei Dipendenti di Alleanza Assicurazioni S.p.A. e la Cassa di Assistenza dei Dipendenti di Alleanza Assicurazioni S.p.A. confluiscono nei corrispondenti Fondo Pensione e Cassa Assistenza delle Aziende del Gruppo Generali.
- 2) Ai fini dell'attuazione del menzionato trattamento pensionistico complementare, le somme a carico della Società di cui al successivo punto 4) lett. a) e quelle a carico dei lavoratori di cui al punto 4) lett. b) verranno fatte confluire nella predetta Cassa aziendale di previdenza e saranno accreditate, per l'importo riferentesi a ciascun lavoratore, in conti individuali intestati ai singoli lavoratori soci della Cassa stessa.
- 3) Lo Statuto della Cassa di previdenza dovrà prevedere la composizione paritetica del suo organismo di amministrazione tra rappresentanti dell'Impresa e rappresentanti dei lavoratori soci della Cassa.
- 4a) La Società contribuirà al finanziamento del trattamento pensionistico complementare mediante versamento, a favore di ciascun dipendente socio della Cassa, di una somma pari all'1% della retribuzione annua come in appresso convenzionalmente determinata.

Agli effetti della determinazione della retribuzione annua di cui al comma precedente, va preso in considerazione esclusivamente l'importo annuo che al momento del versamento è previsto per la classe di appartenenza della "tabella stipendiale" del livello normativo nel quale il lavoratore interessato si trova inserito. Per gli Agenti Generali si terrà conto anche della relativa indennità di carica.

Per il personale di produzione il contributo dell'1% sarà calcolato anche sulla quota retributiva, di cui alla lettera b) dell'art.108, dei compensi provvigionali pagati nell'anno solare precedente quello del versamento.

Per l'anno di assunzione: verrà versata una quota pari a un dodicesimo per

ogni mese intero di servizio prestato (il relativo versamento avverrà il 1° gennaio dell'anno successivo e sarà computato sugli elementi retributivi in atto al 1° gennaio stesso).

Per l'anno di cessazione: verrà versata una quota pari ad un dodicesimo per ogni mese intero di servizio prestato (la quota eventualmente versata in più dal 1° gennaio dell'anno verrà recuperata dalla Società sulle competenze comunque spettanti per la cessazione del rapporto).

Il contributo dell'Impresa, in caso di eventuale non adesione individuale alla Cassa, non si convertirà in un trattamento di altro genere.

- 4)b) Per quanto riguarda il contributo dei lavoratori, la determinazione dello stesso viene demandata alle disposizioni integrative previste per il presente contratto. Esso dovrà essere comunque almeno pari al 50% di quello della Società.

È ammesso l'utilizzo del 70% del T.F.R. maturato nell'anno anche per l'intero ammontare del contributo stesso a condizione che questo detto 70% non sia già stato destinato ad altre forme previdenziali.

Per i soli lavoratori iscritti alla Cassa successivamente alla data del 28 aprile 1993 si applicano le seguenti disposizioni:

- I. sarà destinata alla previdenza complementare una quota di accantonamento annuale del TFR per un importo pari al contributo erogato dalla Compagnia ovvero, se trattasi di lavoratori di prima occupazione di cui al comma 3° dell'art. 8 del D.Lgs. 124/93, dell'intero accantonamento del TFR. È demandata alle D.I.A. del presente CCAL, la determinazione della misura della riduzione della quota degli accantonamenti annuali al TFR così come previsto dal 2° comma dell'art. 8 del D.Lgs. 124/93;
- II. qualora i lavoratori iscritti alla Cassa successivamente alla data del 28 aprile 1993, con esclusione di quelli di prima occupazione di cui al comma 3° dell'art. 8 del D.Lgs. 124/93, utilizzino il TFR per il pagamento del loro contributo, così come consentito dalla vigente normativa contrattuale, tale utilizzo è da considerarsi in aggiunta a quello previsto nel precedente punto I).
- 5) Scopo della Cassa aziendale di previdenza è quello di garantire ai lavoratori, per il momento in cui lasceranno il servizio avendo maturato il diritto a pensione di vecchiaia, anzianità o invalidità a carico dell'INPS, l'erogazione di una rendita vitalizia.
- 6) Per la realizzazione delle finalità di cui al precedente punto 5), la Cassa utilizzerà le somme accreditate nei conti individuali di cui al precedente punto 4) quali premi di assicurazione sulla vita per la costituzione di una rendita vitalizia differita con controassicurazione.

La rendita vitalizia sarà liquidata al lavoratore interessato dal 1° giorno del mese successivo a quello in cui il lavoratore stesso avrà lasciato il servizio avendo maturato i requisiti di cui al precedente punto 5).

La polizza dovrà prevedere l'opzione che al termine del differimento, sempre che l'assicurato sia in vita, a richiesta dello stesso, la rendita su testa singola sia convertita in una rendita certa per cinque o dieci anni e successivamente vitalizia, con indicazione del beneficiario, oppure in una rendita su due teste con reversibilità, nella misura che verrà stabilita dalla Società su basi attuariali, a favore della seconda testa.

In sede di rinnovo delle disposizioni integrative aziendali verranno definite le ipotesi in cui potrà essere prevista l'opzione di capitale.

Al fine di semplificare l'erogazione delle rendite, nel caso di passaggio di un dipendente da una Cassa di previdenza ad un'altra, sarà consentito il trasferimento delle riserve.

7) La Cassa stipulerà i contratti di assicurazione con la Società.

Le tariffe saranno costruite con le stesse basi tecniche approvate dai competenti Organi di Controllo.

Con opportune norme sarà data la possibilità di anticipare o posticipare la data di godimento della rendita (fissata preventivamente al 60° anno di età), per farla coincidere con quella di effettivo pensionamento per vecchiaia, per anzianità o per invalidità.

Le prestazioni assicurate saranno rivalutate in funzione dei redditi delle gestioni di riferimento delle riserve con un'aliquota di partecipazione al rendimento netto non inferiore al 90%, tenuto conto della composizione che interviene, se del caso, fra la misura di rivalutazione e il tasso tecnico implicito nella capitalizzazione delle riserve matematiche.

È garantito in ogni caso un beneficio finanziario minimo del 4% annuo, comprensivo dell'eventuale tasso tecnico già conteggiato nel calcolo del premio.

8) Parte delle somme accreditate nei conti individuali, la cui determinazione è demandata alla sede aziendale, sarà utilizzata per assicurare un capitale per il caso di morte e di invalidità totale e permanente.

La copertura in caso di morte e di invalidità è, a parità di premio versato, maggiore nei casi di giovane età.

In sede aziendale dovrà addivenirsi ad una omogeneizzazione con analoghe forme assicurative eventualmente già in atto, fermi i costi già in essere per dette forme.

La tariffa che verrà adottata sarà quella di assicurazione temporanea per gruppi.

DICHIARAZIONI DELLE PARTI

Con riferimento alla presente Ipotesi d'Intesa, le Parti si danno reciprocamente atto che il documento contrattuale contenente il rinnovo del CCNAL 22/04/2004, sottoscritto in data 23 febbraio 2008, verrà esaminato dalle Parti stesse, tramite apposita Commissione Tecnica che si riunirà nelle date che verranno concordate, al fine di verificare la presenza di eventuali errori materiali nonché la rispondenza e coerenza del testo con le intese negoziali raggiunte.

In relazione alla discussione intercorsa in sede di rinnovo del presente CCNAL, le Parti si impegnano ad incontrarsi al fine di verificare e garantire dal 1° novembre 2009 la coerenza della disciplina degli inquadramenti con le previsioni contrattuali del CCNL Ania cui vanno correlati.

DICHIARAZIONE DELL'ALLEANZA ASSICURAZIONI S.P.A.

In relazione alla discussione svolta in sede di rinnovo del presente CCNAL, la Compagnia dichiara la propria disponibilità ad un incontro di verifica della validità della disciplina degli inquadramenti, recata dai CCNNAALL del 20/04/2004, in presenza di eventuali evoluzioni del proprio modello di organizzazione.

DICHIARAZIONE DELL'ALLEANZA ASSICURAZIONI S.P.A.

Premesso che:

- in occasione della stipula del CCNAL 22/1/1982, è stata inserita nel contratto stesso una dichiarazione comune nella quale si attesta che le parti non sono giunte ad una intesa per una nuova regolamentazione della materia relativa alle tutele sindacali già disciplinata dall'art. 52 del CCNAL 13/1/1979;
- analoga situazione si è verificata in occasione dei successivi rinnovi del CCNAL del 13/11/1985, del 30/6/1989, del 22/1/1992, del 14/5/1995, del 31/3/2001, del 22/4/2004 e del 23/2/2008;

tanto premesso, restano in vigore le norme di cui all'art. 52 del CCNAL 13/1/1979 Produttori ed all'art. 61 del CCNAL 13/1/1979 Amministrativi e le relative tre note a verbale.

Peraltro – posto che anche per i lavoratori con le cariche sindacali indicate nei precitati articoli permane, stante il rapporto di dipendenza, l'obbligo primario di prestare la propria attività a favore dell'Azienda – l'Alleanza dichiara che, laddove i lavoratori interessati dovessero astenersi dal lavoro per svolgere attività sindacale in misura non considerata conforme al dettato e allo spirito delle norme nonché

a quanto previsto dalla nota a verbale n° 3, ne darà informazione all'Organizzazione sindacale di appartenenza riservandosi di adottare gli opportuni provvedimenti nell'eventualità che gli anomali comportamenti dovessero permanere.

Allegato 10

LETTERA DELL'ALLEANZA ASSICURAZIONI S.p.A.

Spett.le FIBA/CISL – Roma

Spett.le FISAC/CGIL – Roma

Spett.le FNA – Milano

Spett.le UILCA/UIL – Roma

Con riferimento all'istituzione del Rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza, così come previsto dal D.Lgs. 19.9.1994 n. 626, Vi confermiamo la nostra disponibilità ad applicare, nel rispetto delle specificità aziendali, l'accordo ANIA del 18.4.1995 in tema di sicurezza e salute dei lavoratori sul luogo di lavoro.

ALLEANZA ASSICURAZIONI S.p.A.

Allegato 11

COMUNICAZIONE DI SOSPENSIONE TEMPORANEA DAL SERVIZIO

Raccomandata (a mano o A.R.)

Egregio Signor.....

Con la presente Le comunichiamo che, ai sensi dell'articolo....., si deve considerare sospeso dal servizio dal giorno..... per il tempo strettamente necessario agli accertamenti riguardanti la Sua attività presso la nostra Agenzia Generale di....., in quanto e' emerso che.....(indicazioni del fatto rilevato)

Pur essendo esonerato dal lavoro, Le saranno ugualmente corrisposti i Suoi emolumenti.

All'atto della consegna della presente lettera dovrà restituire ogni documento e/o attrezzatura di proprietà della Società.

Si dovrà comunque tenere a nostra disposizione per fornirci gli eventuali chiarimenti necessari anche in relazione di eventuali ulteriori fatti che dovessero emergere a seguito degli accertamenti in corso.

Distinti saluti.

ALLEANZA ASSICURAZIONI S.p.A.

ACCORDO QUADRO SULLE FLESSIBILITA' DI ACCESSO AL LAVORO

Il giorno 17 settembre 2007 in Roma

tra

Ania

e

la FIBA/CISL, la FISAC/CGIL, la F.N.A., lo SNFIA e la UILCA

preMESSO

- che lo sviluppo economico, i livelli occupazionali, il principio della occupabilità rappresentano valori condivisi da accompagnare con misure efficaci e di sostegno;
- che con la sottoscrizione del presente accordo le Parti, ciascuna per la propria competenza, intendono dare un contributo allo sviluppo dei processi di evoluzione e qualificazione nel mercato del lavoro sia dal lato delle imprese che dal lato dei lavoratori e ciò anche per gli aspetti sociali che vi sono correlati;
- che conseguentemente vengono individuate nel presente accordo le principali tipologie contrattuali, destinate a facilitare l'accesso al lavoro in modo stabile, di giovani in cerca di prima occupazione e di coloro che sono in cerca di inserimento/reinserimento nel mondo del lavoro;
- che le imprese, in relazione agli obiettivi richiesti dalla competitività del mercato, valuteranno quindi quali tipologie contrattuali sono meglio corrispondenti alle proprie finalità organizzative e produttive;
- che con la sottoscrizione del presente accordo le Parti intendono valorizzare quegli strumenti che consentono l'ottimizzazione delle strategie gestionali e il perseguimento di politiche attive del lavoro.
- che le Imprese valuteranno con massima attenzione la possibilità di confermare in servizio alla scadenza lavoratrici e lavoratori assunti con contratto di lavoro non a tempo indeterminato.

Tutto ciò premesso

Le Parti hanno concordato di disciplinare i seguenti istituti:

- Contratto a tempo determinato ex d. lgs. 368/2001;
- Contratto di somministrazione a tempo determinato ex d.lgs. 276/2003;
- Contratto di apprendistato professionalizzante ex d.lgs. 276/2003;
- Contratto di inserimento ex d.lgs. 276/2003.

Le Parti si impegnano comunque ad incontrarsi successivamente all'emanazione dei decreti attuativi del Protocollo su previdenza, lavoro e competitività per l'equità e la crescita sostenibili del 23/7/2007 per verificarne compatibilità ed impatti sul presente Accordo.

Capitolo 1

REGOLAMENTAZIONE IN MATERIA DI CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

premesso

che il D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368 attua 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, rinvia alla contrattazione collettiva la definizione di taluni elementi del contratto di lavoro a tempo determinato;

che le Parti già in occasione del rinnovo del CCNL 18 luglio 2003 si diedero atto della necessità di dar corso a verifiche per accertare la compatibilità delle disposizioni di cui al D.Lgs. con quanto previsto dall'accordo collettivo nazionale 18 dicembre 1999 contenente, tra l'altro, previsioni in materia di contratto a tempo determinato;

che le Parti, in relazione a quanto precede, hanno quindi svolto lungo ed approfondito esame al fine di giungere ad una soluzione concordata,

tutto ciò premesso

si conviene, in base a quanto previsto dal D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368, quanto segue:

ART. 1

Le Parti concordano nel ritenere che il contratto a tempo determinato non debba essere utilizzato per l'assunzione di lavoratori resasi necessaria in conseguenza di riduzioni di personale a seguito della procedura di cui all'art. 16 del CCNL; 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) diversamente:

- nei sedici mesi successivi alla fine del periodo di cui al penultimo comma dell'art. 16 del CCNL sarà escluso l'utilizzo del contratto a tempo determinato per l'assunzione di personale 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;
- 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 per l'assunzione di personale di cui alla Parte Terza della Disciplina Speciale, sarà limitato al rimpiazzo dei contratti in scadenza nel corso dei dodici mesi indicati.

ART. 2

I contratti stipulati ai sensi del presente capitolo avranno una durata complessiva non superiore a 36 mesi comprensivi di eventuali proroghe e rinnovi e per lo svolgimento di mansioni comunque equivalenti.

ART. 3

I lavoratori assunti con contratto a tempo determinato devono ricevere una formazione sufficiente e adeguata alle caratteristiche della mansione oggetto del contratto, al fine di prevenire i rischi connessi all'esecuzione del lavoro (esempio legge 626/1994, d.lgs. 196/2003, etc.).

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 sensi di quanto previsto dall'art. 9 del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368:

- ai lavoratori che abbiano in corso presso l'azienda un contratto a tempo determinato di durata superiore a 10 mesi, l'azienda stessa invierà con lettera raccomandata A.R. (o con strumento equivalente) informativa circa eventuali posti vacanti, per mansioni equivalenti, 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 del rapporto 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

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 10, comma 7, del D.Lgs. n. 368/2001, le Parti stabiliscono che il numero di lavoratori che le Imprese possono utilizzare con contratto a tempo determinato non può essere superiore a:

- 10% degli occupati in forza di contratto a tempo indeterminato per le Imprese fino a 500 dipendenti;
- 9% degli occupati in forza di contratto a tempo indeterminato per le Imprese da 501 a 1500 dipendenti;
- 8% degli occupati in forza di contratto a tempo indeterminato per le Imprese oltre 1500 dipendenti.

Sono escluse dalle suddette limitazioni: le fattispecie di cui all'art. 10, comma 7, lettere da a) (lavoratori assunti nella fase di avvio di nuove attività per la durata massima di 12 mesi) a d) e comma 8 del D. Lgs. 6 settembre 2001, n. 368; i lavoratori addetti all'organizzazione produttiva e alla produzione sono esclusi dal computo dei lavoratori su cui calcolare le percentuali.

Nei casi in cui i rapporti percentuali diano un risultato inferiore a 12, resta ferma la possibilità di utilizzare fino a 12 lavoratori con contratto a tempo determinato.

Quando più Imprese facciano parte di un unico Gruppo assicurativo, per ciascuna Impresa che lo compone le percentuali sopra indicate sono maggiorate di 6 punti percentuali, fermo restando che nel complesso del Gruppo non potrà essere utilizzato un numero di lavoratori con contratto a tempo determinato superiore a quello corrispondente alla somma dei tempi determinati calcolati sulla base delle quote spettanti alle singole Imprese in forza dei commi precedenti.

La determinazione percentuale dei lavoratori utilizzabili con contratto a tempo determinato è riferita al numero dei lavoratori a tempo indeterminato presenti in azienda al 31 dicembre dell'anno precedente.

I lavoratori a tempo parziale sono computati quali frazioni di un tempo pieno (ad

esempio due lavoratori part time 50% sono computati come un lavoratore full time). Le eventuali frazioni di unità vanno arrotondate all'unità superiore.

Relativamente ai casi di assunzione di personale addetto ai call center inquadrato nella Parte Terza della Disciplina Speciale del CCNL valgono le disposizioni riportate ai commi successivi.

Fermo restando quanto previsto dalla nota a verbale n. 3 dell'art. 165 del presente CCNL, in caso di utilizzo di contratti a tempo determinato per l'assunzione di personale di cui alla Parte Terza della Disciplina Speciale, ai limiti di cui ai precedenti commi si aggiunge un'ulteriore quota, fruibile unicamente per l'assunzione dei lavoratori di cui al presente comma, pari al:

- 20% degli occupati in forza di contratto a tempo indeterminato per le imprese fino a 500 dipendenti;
- 18% degli occupati in forza di contratto a tempo indeterminato per le imprese da 501 a 1500 dipendenti;
- 14% degli occupati in forza di contratto a tempo indeterminato per le imprese oltre 1500 dipendenti;
- qualora un'Impresa abbia oltre 3000 dipendenti, il numero massimo dei lavoratori a tempo determinato non potrà essere superiore a 570.

Sono esclusi anche in questo caso dal computo dei lavoratori su cui calcolare le percentuali gli addetti all'organizzazione produttiva e alla produzione, così come la determinazione percentuale dei lavoratori di cui alla Parte Terza della Disciplina Speciale utilizzabili con contratto a tempo determinato resta riferita al numero dei lavoratori a tempo indeterminato presenti in azienda al 31 dicembre dell'anno precedente.

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 nella presente ipotesi i lavoratori a tempo parziale sono computati quali frazioni di un tempo pieno (ad esempio due lavoratori part time 50% sono computati come un lavoratore full time). Le eventuali frazioni di unità vanno arrotondate all'unità superiore.

NOTA A VERBALE - Poiché i limiti suindicati costituiscono l'espressione di una valutazione standard rispetto alla generalità delle situazioni di mercato, nei casi in cui un call center si inserisca in un'Impresa le cui caratteristiche risultino oggettivamente e significativamente difformi dalla citata generalità, in sede aziendale verranno concordate le soluzioni ritenute più opportune.

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 il predetto provvedimento ha demandato alle parti la regolamentazione di alcuni aspetti fondamentali di tale istituto;
- che le Parti ritengono che anche nel settore assicurativo il contratto di somministrazione a tempo determinato possa essere un utile strumento nell'interesse delle esigenze aziendali e contemporaneamente a vantaggio ed incremento dell'occupazione;

tutto ciò premesso

si conviene quanto segue:

ART. 1

Ai sensi dell'art. 20, comma 4, d. lgs. N. 276/2003, il numero di lavoratori che le Imprese possono utilizzare con contratto di somministrazione a tempo determinato non può essere superiore al 6% degli occupati in forza di contratto a tempo indeterminato con esclusione del personale addetto all'organizzazione produttiva e alla produzione.

Nei casi in cui i rapporti percentuali diano un risultato inferiore a 8, resta ferma la possibilità di utilizzare fino a 8 lavoratori con contratto di 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 è riferita al numero dei lavoratori a tempo indeterminato presenti in azienda al 31 dicembre dell'anno precedente. I lavoratori a tempo parziale sono computati quali frazioni di un tempo pieno (ad esempio due lavoratori part-time 50% sono computati come un lavoratore full time).

Le eventuali frazioni di unità vanno arrotondate all'unità superiore.

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 e il motivo del ricorso a tali contratti.

Nel corso dell'incontro annuale di cui all'art. 10 del presente CCNL, le Imprese informeranno gli Organismi sindacali aziendali sul numero e i motivi 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 al d. lgs. 276 del 2003, 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.

Dichiarazione delle Parti

Le Parti, coerentemente agli orientamenti emersi nel Protocollo su previdenza, lavoro e competitività per l'equità e la crescita sostenibile del 23/7/2007, concordano sull'opportunità di rinviare l'esame della disciplina afferente eventuali limitazioni temporali del contratto di somministrazione a tempo determinato al momento in cui dovessero sopravvenire interventi legislativi sulla materia.

In attesa dell'emanazione della suddetta disciplina legislativa, e comunque sino al 30 giugno 2008, le Imprese si impegnano a non porre in essere contratti di somministrazione a tempo determinato di durata superiore a 36 mesi. Qualora entro tale data non fosse intervenuta alcuna disciplina legislativa, le Parti si incontreranno per riesaminare la materia.

Capitolo 3

REGOLAMENTAZIONE IN MATERIA DI APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

premesso

che la legge 24 giugno 1997, n. 196, e il d. lgs. 10 settembre 2003, n. 276, disciplinano il contratto di apprendistato, rimandando alle Parti la regolamentazione di taluni aspetti;

che le Parti ritengono che anche nel settore assicurativo l'apprendistato possa essere un utile strumento a vantaggio dell'occupazione, contribuendo allo sviluppo dell'orientamento professionale e della formazione dei giovani, e contemporaneamente nell'interesse delle esigenze aziendali;

che le Parti intendono disciplinare prioritariamente l'apprendistato professionalizzante, quale tipico contratto di lavoro a contenuto formativo presente nel nostro ordinamento.

Tutto ciò premesso

si conviene quanto segue:

ART. 1

L'apprendistato è ammesso per il conseguimento di tutte le qualifiche e mansioni comprese nell'area professionale C e nella posizione organizzativa 1 dell'Area professionale B.

ART. 2

La facoltà di assunzione mediante il contratto di apprendistato non è esercitabile dalle Imprese che, al momento dell'assunzione, risultino avere mantenuto in servizio meno del 60% dei lavoratori il cui periodo di apprendistato sia venuto a scadere nei ventiquattro mesi precedenti. A tale fine non si computano gli apprendisti che non abbiano superato il periodo di prova contrattualmente previsto, quelli che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che abbiano rifiutato di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

La limitazione di cui al precedente comma si applica quando, nei ventiquattro mesi precedenti, sia terminato il periodo di apprendistato per almeno 8 apprendisti.

Poiché, peraltro, le parti concordano nel ritenere che il contratto di apprendistato non debba essere utilizzato per l'assunzione di lavoratori resasi necessaria in conseguenza di riduzioni di personale a seguito della procedura di cui all'art. 16 del CCNL, 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, potrà essere disciplinato l'utilizzo del contratto di apprendistato;
- b) diversamente, nei sedici mesi successivi alla fine del periodo di cui all'ultimo comma dell'art. 16 del CCNL sarà escluso l'utilizzo del contratto di apprendistato per l'assunzione di personale nelle unità produttive della medesima città e per le stesse mansioni interessate dalla suddetta riduzione.

NORMA TRANSITORIA

La previsione di cui al 1° comma del presente articolo trova applicazione decorsi i primi quattro anni dalla prima assunzione con contratto di apprendistato per i lavoratori assunti per il conseguimento di tutte le qualifiche e mansioni comprese nell'Area professionale C e nella posizione organizzativa 1 dell'Area professionale B.

ART. 3

Il contratto di apprendistato ha durata di quattro anni per i lavoratori assunti per il conseguimento di tutte le qualifiche e mansioni comprese nell'Area professionale C e nella posizione organizzativa 1 dell'Area professionale B.

ART. 4

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a trentacinque giorni.

ART. 5

Ai sensi dell'art. 53, 1° comma del d.lgs. n. 276 del 2003, durante il rapporto di apprendistato il lavoratore/lavoratrice assunto per il conseguimento di tutte le qualifiche e mansioni comprese nell'Area professionale C e nella posizione organizzativa 1 dell'Area professionale B è inquadrato:

- per il primo anno al secondo livello retributivo immediatamente inferiore rispetto a quello derivante dall'applicazione delle norme richiamate nell'articolo 1 che precede;
- per il secondo e terzo anno, nel livello retributivo immediatamente inferiore;
- per il quarto anno al livello retributivo al cui conseguimento è finalizzato il contratto di apprendistato.

ART. 6

Per quanto non specificatamente previsto dalla legge, dalle previsioni regionali e dalle disposizioni del presente accordo, si applica il contratto nazionale e il contratto integrativo aziendale.

In sede aziendale vengono individuate dalle Imprese e dagli organismi sindacali aziendali le disposizioni dei contratti integrativi aziendali non applicabili al personale assunto con contratto di apprendistato stante la natura del contratto stesso.

Le Parti si incontreranno dopo l'adozione delle previste discipline regionali di cui all'art. 49 del D. Lgs. n. 276/2003, per gli opportuni coordinamenti ai fini applicativi.

NORMA TRANSITORIA

Ai fini dell'individuazione di cui al secondo comma del presente articolo, le Parti

aziendali si incontreranno entro il 31/12/2007. Resta fermo che nelle more le Imprese che utilizzeranno tale tipologia contrattuale faranno ricorso alle prassi aziendali in uso.

ART. 7

Al termine dell'apprendistato, ove il rapporto di lavoro prosegue con contratto a tempo indeterminato, il periodo di apprendistato è computato integralmente nella maturazione dell'anzianità di servizio e per la maturazione degli scatti di anzianità e degli automatismi.

L'impresa è tenuta ad informare, entro 5 mesi dalla scadenza del contratto di apprendistato, il lavoratore sulla trasformazione o meno del contratto in contratto a tempo indeterminato.

ART. 8

Al termine del contratto di apprendistato, l'azienda rilascia ai lavoratori/lavoratrici la documentazione prevista dalla normativa di legge in materia.

ART. 9

I criteri concernenti la formazione degli apprendisti sono così individuati:

- 1) rispetto ad ogni apprendista, l'impresa è tenuta ad erogare una formazione adeguata orientata al conseguimento della qualifica professionale prevista, facendo riferimento ad un monte ore di formazione pari a 120 ore all'anno per l'acquisizione di competenze di base e tecnico-professionali. La formazione può essere erogata direttamente dall'impresa o da soggetti accreditati e in possesso del know-how necessario. Le attività formative possono essere erogate prevalentemente tramite lezione frontale e attraverso modalità a distanza (e-learning), nonché, in via sussidiaria, di affiancamento on the job;
- 2) le imprese predisporranno percorsi formativi contenenti moduli e contenuti di tipo "trasversale" e moduli e contenuti di tipo "tecnico-professionale";

Per ciò che riguarda i contenuti di tipo "trasversale", conformemente a quanto previsto dall'art. 2, lett. a) del D.M. 8 aprile 1998, essi dovranno perseguire gli obiettivi formativi definiti nel D.M. 20 maggio 1999, articolati in quattro aree di contenuti:

- competenze relazionali;
- organizzazione e tecnica;
- disciplina del rapporto di lavoro;
- sicurezza sul lavoro.

I contenuti di tipo professionalizzante, indicati all'art. 2, lett. b) del citato D.M. 8

aprile 1998 e le competenze da acquisire attraverso l'esperienza di lavoro devono essere definiti sulla base dei seguenti obiettivi formativi indicati nel D.M. 20 maggio 1999:

- conoscere i prodotti e servizi di settore e il contesto aziendale;
- conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro;
- conoscere e utilizzare misure di sicurezza individuale e di tutela ambientale;
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

Il recupero eventuale di conoscenze di tipo linguistico/matematico viene sviluppato nell'ambito dei moduli di tipo "trasversale" e professionalizzanti predisposti dall'impresa;

- 3) per l'erogazione della formazione agli apprendisti è richiesta la presenza di tutor aziendali adeguatamente formati e competenti, in conformità con quanto stabilito dall'art. 49, 5° comma, lett. e) del D.lgs. n. 276 del 2003;
- 4) la formazione erogata agli apprendisti deve essere registrata, ai fini del libretto formativo, seguendo le indicazioni all'uopo previste dalle regolamentazioni nazionali e regionali.

Dichiarazione delle Parti: La regolamentazione di cui al presente articolo potrà essere implementata/ modificata alla luce delle risultanze della Commissione Paritetica di cui alla nota a verbale n° 1 del presente Accordo.

Capitolo 4

REGOLAMENTAZIONE IN MATERIA DI CONTRATTI DI INSERIMENTO

premesso

- che all'accordo interconfederale dell'11/02/04 è stata concordemente attribuita dalle Parti efficacia transitoria e comunque sussidiaria della contrattazione collettiva, secondo i livelli e le titolarità attualmente previsti;
- che la presente regolamentazione sostituisce la disciplina definita dall'accordo interconfederale;
- che le parti– nell'intento condiviso di ottimizzare la prescrizione legislativa che subordina la possibilità di nuove assunzioni mediante contratti di inserimento alla condizione che sia stato mantenuto in servizio almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto di inserimento/reinserimento sia venuto a scadere nei diciotto mesi precedenti – convengono che, in sede aziendale, vengano individuate soluzioni per il mantenimento in servizio del personale assunto con le

modalità contrattuali previste dalla presente regolamentazione;

tutto ciò premesso

si conviene quanto segue:

ART. 1

Il contratto di inserimento è un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro.

ART. 2

In relazione ai soggetti che possono essere assunti con contratto di inserimento ai sensi dell'art. 54, comma 1, del d.lgs. n. 276/03 si intendono per "disoccupati di lunga durata da 29 fino a 32 anni", in base a quanto stabilito all'art. 1, comma 1, del decreto legislativo n. 181/2000, come sostituito dall'art. 1, comma 1 del decreto legislativo n. 297/2002, coloro che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di dodici mesi.

ART. 3

Il contratto di inserimento è stipulato in forma scritta e in esso deve essere specificamente indicato il progetto individuale di inserimento.

In mancanza di forma scritta il contratto è nullo e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato.

Nel contratto verranno indicati:

- la durata, individuata ai sensi del successivo art 5) ;
- l'eventuale periodo di prova, indicato dal presente CCNL;
- l'orario di lavoro indicato dal presente CCNL;
- fermo restando quanto previsto in premessa, la categoria di inquadramento del lavoratore non potrà essere inferiore per più di un livello rispetto alla categoria che, secondo il presente CCNL, spetta ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto.

ART. 4

Il progetto individuale di inserimento è definito con il consenso del lavoratore e deve essere finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore al contesto lavorativo, valorizzandone le professionalità già acquisite.

Nel progetto verranno indicati:

- a) la qualificazione al conseguimento della quale è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto;
- b) la durata e le modalità della formazione.

ART. 5

Il contratto di inserimento potrà prevedere una durata minima di nove mesi e massima di diciotto mesi, con l'eccezione dei soggetti riconosciuti affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico, per i quali il contratto di inserimento potrà prevedere una durata massima di trentasei mesi.

Nell'ipotesi di reinserimento di soggetti con professionalità compatibili con il nuovo contesto organizzativo, potranno essere previste durate inferiori alla massima indicata, da definirsi in sede di contrattazione integrativa aziendale anche tenendo conto della congruità delle competenze possedute dal lavoratore con la mansione alla quale è preordinato il progetto di reinserimento.

ART. 6

Il progetto deve prevedere una formazione teorica sufficiente e adeguata alle caratteristiche della mansione oggetto del contratto, al fine di prevenire i rischi connessi all'esecuzione del lavoro (esempio legge 626/1994, d.lgs. 196/2003, etc.).

Altre opportunità formative del personale vengono garantite nel limite minimo di:

- otto ore, qualora la durata del contratto sia di nove mesi;
- sedici ore, qualora la durata del contratto sia oltre nove e fino a quattordici mesi;
- ventiquattro ore, qualora la durata del contratto sia superiore a quattordici mesi e nel caso di soggetti riconosciuti affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico di cui al 1° comma dell'art. 5 che precede.

In attesa della definizione delle modalità di attuazione dell' art. 2, lett. i) d. lgs. n. 276/2003, la registrazione delle competenze acquisite sarà opportunamente effettuata a cura del datore di lavoro o di un suo delegato, tenendo conto anche di auspiccate soluzioni che potranno essere nel frattempo individuate nell'ambito dei Fondi interprofessionali per la formazione continua e nell'ambito dell'attività dell'Ente Bilaterale Nazionale per la Formazione Assicurativa (ENBIFA).

Le parti, infine, si riservano di verificare, nell'ambito dei Fondi interprofessionali per la formazione continua e nell'ambito dell'attività di ENBIFA, la possibilità di sostenere anche progetti formativi per i contratti di reinserimento.

ART. 7

Per quanto non specificatamente previsto dalla legge e dalle disposizioni del presente accordo, si applica il contratto nazionale e il contratto integrativo aziendale.

In sede aziendale vengono individuate dalle Imprese e dagli organismi sindacali aziendali le disposizioni dei contratti integrativi aziendali non applicabili al personale assunto con contratto di inserimento stante la natura del contratto stesso.

NORMA TRANSITORIA

Ai fini dell'individuazione di cui al presente articolo, le Parti aziendali si incontreranno entro il 31/12/2007. Resta fermo che nelle more le Imprese che utilizzeranno tale tipologia contrattuale faranno ricorso alle prassi aziendali in uso.

ART. 8

Nei casi in cui il contratto di inserimento/reinserimento venga trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il periodo di inserimento/reinserimento verrà computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti previsti dalla legge e dal contratto.

NOTA A VERBALE n° 1

Nell'ottica di dare unicità temporale all'applicazione degli istituti previsti nel presente Accordo, le Parti convengono che gli effetti dello stesso decorreranno dal primo giorno del mese successivo a quello di definizione dei profili formativi previsti nella disciplina dell'apprendistato professionalizzante.

A tal fine viene istituita una Commissione Paritetica composta da dieci membri che entro 90 giorni dalla sottoscrizione del presente CCNL dovrà elaborare i suddetti profili e le relative discipline applicative.

Sono fatti salvi gli effetti giuridici derivanti dai contratti di cui al presente Accordo quadro sottoscritti prima dell'entrata in vigore dell'Accordo stesso.

NOTA A VERBALE n° 2

In attesa che, in linea con quanto espresso nel Protocollo su previdenza, lavoro e competitività per l'equità e la crescita sostenibili del 23/7/2007, siano emanate disposizioni abrogative e/o modificative per il lavoro a chiamata e per il contratto di somministrazione a tempo indeterminato, le Imprese si impegnano a non porre in essere unilateralmente iniziative di tal genere.

Inoltre, ed in considerazione della particolarità dell'istituto del lavoro ripartito, le Imprese si impegnano a non stipulare detto contratto.

L'Ania invita inoltre le Imprese presso le quali siano stati posti in essere contratti

di cui alla presente nota a concordare in sede aziendale adeguate soluzioni per la graduale stabilizzazione dei rapporti di lavoro.

NOTA A VERBALE n° 3

In linea con quanto stabilito nelle premesse al presente Accordo quadro, le Imprese si adopereranno per evitare l'utilizzo reiterato e continuativo in capo allo stesso lavoratore di più contratti disciplinati dall'Accordo stesso.

Allegato 13

NORMATIVA ANTIRICICLAGGIO

Lettera delle OO.SS. all'ALLEANZA ASSICURAZIONI S.p.A.

È ormai in vigore da tempo la normativa antiriciclaggio, regolamentata dalla Legge 5 luglio 1991 n. 197, integrata dal Decreto Legislativo 25 settembre 1999 n. 374, che prevede precisi obblighi in materia, una precisa tempistica e un sistema sanzionatorio di rilevante portata economica ovvero una multa da 2.528,28 a 12.911,42 Euro per omessa identificazione e registrazione di quanto previsto da parte del personale incaricato da Alleanza.

Nel merito della prestazione lavorativa ci corre l'obbligo di sottolinearVi, sebbene non necessario, che le responsabilità disciplinari dei dipendenti collegate agli obblighi di diligenza nell'espletamento delle proprie attività, non sono modificate in conseguenza della predetta normativa.

Si osserva inoltre come sia l'Azienda a destinare all'organizzazione della propria attività risorse e mezzi, con la conseguenza che, così come se ne assume i vantaggi dal punto di vista economico, è del tutto evidente che essa debba altresì sopportare le conseguenze negative che ne possono discendere.

Il concetto di rischio d'Impresa, infatti, non può non trovare applicazione anche in questo caso.

È perciò evidente che la responsabilità inerente agli adempimenti degli obblighi previsti dalla Legge in oggetto ha come unico destinatario l'Impresa: essa sola ne sopporta interamente gli oneri economici derivanti.

Richiediamo pertanto che si assumano decisioni conformi allo spirito della normativa.

Restiamo in attesa di un Vostro cortese riscontro e, con l'occasione, porgiamo distinti saluti.

Lettera dell'ALLEANZA ASSICURAZIONI S.p.A. alle OO.SS.

In risposta alla Vostra comunicazione in ordine ai profili sanzionatori ed alle conseguenze di cui alla L. 197/91, come modificata dal D.Lgs. 374/99, nel condividere il quadro normativo riassuntivo da Voi delineato desideriamo innanzitutto precisarVi che la Compagnia ha adottato le necessarie iniziative per adeguarsi a quanto previsto dalla richiamata normativa.

Per quanto riguarda le responsabilità disciplinari dei Collaboratori dipendenti collegate agli obblighi di diligenza nell'espletamento delle proprie attività Vi confermiamo che esse non sono state modificate dalla summenzionata normativa.

Allegato 14

COMMISSIONE NAZIONALE PARITETICA PER L'INQUADRAMENTO

Durante la vigenza contrattuale opera una Commissione paritetica per l'inquadramento, formata da un rappresentante per ciascuna Organizzazione Sindacale firmataria del presente C.C.N.L. e da altrettanti rappresentanti dell'ANIA.

Detta Commissione ha il compito di:

1. condurre uno studio approfondito per fornire alle Parti stipulanti contributi finalizzati a verificare il rapporto tra classificazione e professionalità;
2. esaminare l'evoluzione dei profili professionali esemplificativi, in rapporto all'introduzione di tecnologie innovative;
3. predisporre, tre mesi prima della scadenza del presente contratto, un rapporto conclusivo sull'attività svolta dalla Commissione, avvalendosi eventualmente anche delle conclusioni dell'Osservatorio di cui all'allegato 8.

La Commissione, che si riunisce a cadenza semestrale, si incontrerà annualmente, in occasione dell'informativa annuale di cui all'art. 7, con le delegazioni che hanno stipulato il contratto collettivo per illustrare i lavori svolti.

ACCORDO SULL'ENTE BILATERALE NAZIONALE PER LA FORMAZIONE ASSICURATIVA

(del 18 dicembre 1999 come modificato in data 17 settembre 2007)

tra

ANIA

e

FIBA-CISL, FISAC-CGIL, F.N.A., SNFIA, UILCA

premesso che

- la formazione professionale è un tema di rilevante importanza, con riferimento sia alle esigenze occupazionali sia all'evoluzione organizzativa e tecnologica delle Imprese, in un contesto economico di crescente internazionalizzazione e competitività;
- fermo restando la particolarità dei rispettivi ruoli, è opportuno attuare, anche nell'ottica di sostenere il dialogo sociale, una collaborazione attiva tra le Parti e gli Enti e le Istituzioni competenti sulle tematiche della formazione, al fine di favorire la programmazione e realizzazione di un sistema di formazione professionale di qualità, efficiente ed efficace;
- è necessario mantenere rapporti stabili con le Istituzioni pubbliche, in modo da essere adeguatamente informati anche delle possibilità esistenti in tema di finanziamento pubblico delle attività relative alla formazione.

Ciò premesso, è stato costituito un Ente Bilaterale Nazionale per la Formazione Assicurativa, denominato "ENBIFA", con i seguenti compiti e funzioni:

- stabilire rapporti permanenti di confronto con le Istituzioni e gli Enti competenti su tutte le tematiche della formazione professionale;
- promuovere e realizzare ricerche sui fabbisogni di professionalità nel settore assicurativo e studi sulle varie tematiche inerenti alla formazione;
- promuovere e favorire la sperimentazione di attività formative, anche in relazione alle esigenze di riqualificazione dei lavoratori provenienti da Imprese poste in liquidazione coatta amministrativa;
- avviare un confronto a livello europeo con le altre organizzazioni imprenditoriali e dei lavoratori per verificare analoghe iniziative avviate all'estero;
- promuovere ogni iniziativa utile al reperimento dei finanziamenti pubblici necessari all'effettuazione delle attività indicate negli alinea precedenti e delle attività formative svolte dalle aziende anche in relazione alla legge 125/91.

A tale struttura è garantito un finanziamento annuo, deliberato annualmente dall'ANIA, sentite le organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del presente accordo, nella misura non superiore a Euro 210.000,00.

STATUTO DELL'ENTE BILATERALE NAZIONALE PER LA FORMAZIONE ASSICURATIVA

Art. 1- Soci

Sono soci dell'Ente Bilaterale Nazionale per la Formazione Assicurativa (ENBIFA): ANIA da una parte e FIBA-CISL, FISAC-CGIL, FNA, SNFIA, UIL.C.A.-UIL dall'altra.

Art. 2 – Scopo

I compiti dell'ENBIFA sono:

- stabilire rapporti permanenti di confronto con le Istituzioni e gli Enti competenti su tutte le tematiche della formazione professionale;
- promuovere e realizzare ricerche sui fabbisogni di professionalità nel settore assicurativo e studi sulle varie tematiche inerenti alla formazione;
- promuovere e favorire la sperimentazione di attività formative, anche in relazione alle esigenze di riqualificazione dei lavoratori provenienti da Imprese poste in liquidazione coatta amministrativa;
- avviare un confronto a livello europeo con le altre organizzazioni imprenditoriali e dei lavoratori per verificare analoghe iniziative avviate all'estero;
- promuovere ogni iniziativa utile al reperimento dei finanziamenti pubblici necessari all'effettuazione delle attività indicate negli alinea precedenti e delle attività formative svolte dalle aziende anche in relazione alla legge 125/91.

Art. 3 – Sede

L'ENBIFA ha sede a Milano, piazza S. Babila 1, presso l'ANIA.

Art. 4 – Durata

La durata dell'ENBIFA è stabilita al 31 dicembre 2005, e può essere prorogata con delibera del Consiglio direttivo, assunta con la maggioranza qualificata richiesta per le decisioni di straordinaria amministrazione.

Art. 5 – Organi

Sono organi dell'Ente Bilaterale Nazionale per la Formazione Assicurativa:

- il Consiglio direttivo;
- il Presidente;
- il Collegio dei revisori dei conti.

Tutte le cariche sono gratuite e hanno la durata di tre anni.

Art. 6 – Consiglio direttivo

Il Consiglio direttivo è composto da 10 membri permanenti, 5 designati dall'ANIA e 5 dalle organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo, e da altrettanti membri supplenti.

Il Consiglio elegge per i primi tre anni il Presidente tra i membri permanenti designati dall'ANIA e il Vice presidente tra quelli permanenti designati dai sindacati dei lavoratori, e viceversa per i restanti tre anni.

Il Consiglio è investito dei più ampi poteri per la ordinaria e straordinaria amministrazione, e in particolare:

- indirizza e coordina la gestione dell'ENBIFA;
- predispone e approva il bilancio preventivo e il conto consuntivo;
- provvede agli impegni di spesa;
- assume i provvedimenti inerenti al funzionamento ed all'organizzazione interna dell'ENBIFA, deliberando anche in merito ai rapporti di collaborazione e consulenza;
- delega, ove necessario, compiti particolari a singoli consiglieri;

Il Consiglio è convocato dal Presidente con avviso da inviarsi, con lettera raccomandata o a mezzo telefax, almeno dieci giorni prima della data della riunione.

Il Consiglio si riunisce ogni qualvolta il Presidente lo ritenga opportuno o su richiesta di almeno un terzo dei componenti.

La riunione è validamente costituita con la presenza della metà più uno dei componenti. Le votazioni avverranno per alzata di mano e per ogni deliberazione è sufficiente il voto favorevole della metà più uno dei votanti.

Qualora non si raggiungesse la maggioranza, verrà redatto un documento dal quale risultino i pareri difformi e le relative motivazioni.

Per la validità delle riunioni relative a modifiche statutarie, scioglimento dell'ENBIFA ed eventuali altre decisioni di straordinaria amministrazione, è necessaria la presenza dei 4/5 dei consiglieri e le decisioni sono valide se assunte a maggioranza qualificata di 4/5 dei votanti.

Il Consiglio nomina ad ogni riunione un segretario.

La funzione di consigliere termina in caso di revoca da parte del socio designante, ovvero in caso di decadenza e/o di dimissioni. In tal caso il socio che aveva effettuato la nomina provvede ad una nuova designazione.

In caso di impedimento il membro effettivo è sostituito dal corrispondente membro supplente.

Art. 7 – Il Presidente

Il Presidente è eletto dal Consiglio nel proprio ambito secondo quanto è stabilito all'art.6.

Il Presidente ha la legale rappresentanza dell'ENBIFA, sovrintende alla gestione e amministrazione dello stesso, convoca e presiede il Consiglio direttivo.

In caso di assenza o impedimento, il Presidente è sostituito dal Vice presidente, eletto a norma dell'art. 6.

Art. 8 – Il Collegio dei revisori dei conti

Il Collegio dei revisori dei conti è composto da tre membri effettivi e due supplenti, nominati come segue:

- 1 effettivo con la funzione di Presidente nominato per il primo triennio dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori, e per il successivo triennio dall'ANIA;
- 1 effettivo e 1 supplente nominato dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori;
- 1 effettivo e 1 supplente nominato dall'ANIA.

E' compito del Collegio dei revisori dei conti:

- controllare l'amministrazione dell'ENBIFA e accertare la regolare tenuta della contabilità;
- redigere la relazione sul conto consuntivo dell'esercizio finanziario, depositandola 15 giorni prima della data fissata per la riunione del Consiglio direttivo indetta per l'approvazione del suddetto conto.

In caso di decadenza e/o di dimissioni di un membro del Collegio, il socio dell'ENBIFA che ne aveva effettuato la nomina provvede ad una nuova designazione.

In caso di impedimento, anche temporaneo, il Presidente del Collegio è sostituito dal revisore da lui designato o, in mancanza, dal revisore più anziano in carica o, a parità di anzianità in carica, dal revisore più anziano di età.

In caso di impedimento di un revisore diverso dal Presidente, il membro effettivo è sostituito dal corrispondente membro supplente.

Art. 9 – Patrimonio sociale

Il patrimonio dell'ENBIFA è costituito dai contributi versati annualmente dall'ANIA, da ogni altra forma di finanziamento, contributo, donazione proveniente da soggetti pubblici o privati.

L'ENBIFA non ha fini di lucro e destina il patrimonio esclusivamente al conseguimento

mento delle sue finalità, gli eventuali avanzi di gestione alla fine di ogni esercizio saranno utilizzati negli esercizi successivi.

Art. 10 – Esercizio sociale

L'esercizio sociale ha inizio il 1° gennaio e termina il 31 dicembre di ciascun anno. Il bilancio preventivo per il successivo esercizio deve essere approvato dal Consiglio direttivo dell'Ente entro il 31 ottobre, il conto consuntivo dell'esercizio precedente entro il 30 aprile.

Art. 11 – Scioglimento – Cessazione

In caso di scioglimento dell'Ente Bilaterale Nazionale per la Formazione Assicurativa o, comunque di cessazione per qualsiasi causa, il patrimonio residuo, soddisfatte tutte le eventuali passività, sarà devoluto dal Consiglio direttivo, escluso in ogni caso qualsiasi rimborso ai soci, per attività ed iniziative assimilabili a quelle che costituiscono lo scopo dell'ENBIFA.

Art. 12 – Finanziamento

Ai sensi dell'accordo stipulato in data 18 dicembre 1999, il finanziamento è quello stabilito annualmente dall'ANIA per il funzionamento dell'ENBIFA, che usufruisce, inoltre, delle eventuali risorse pubbliche provenienti da fondi comunitari, nazionali e regionali previsti dalle leggi.

Art. 13 – Rinvio alle leggi

Per tutto quanto non espressamente previsto dal presente Statuto si applicano le norme di legge in materia di associazioni di fatto senza scopo di lucro.

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

Il giorno 18 aprile 1995

tra

l'ANIA

e

le OO.SS.

premesso che

Le Parti intendono, con il presente accordo, dare attuazione agli adempimenti loro demandati dal Decreto legislativo 19 settembre 1994 n. 626 e successive modifiche ed integrazioni in materia di consultazione e partecipazione dei lavoratori alla tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

Le Parti convengono che la tutela della sicurezza e salute dei lavoratori debba perseguirsi con eguale impegno in tutti i luoghi di lavoro, indipendentemente dalle loro dimensioni e dal numero dei dipendenti che ivi effettuano la loro prestazione, consentendo così la realizzazione di condizioni ambientali che favoriscano un sistema di qualità totale del lavoro.

In considerazione, peraltro, della sostanziale uniformità dell'attività svolta dalle Imprese del settore assicurativo, che si caratterizza per l'assoluta prevalenza di mansioni che si svolgono in ufficio, esse ritengono di dover individuare nelle Direzioni generali delle Imprese la sede più adatta per consentire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di svolgere la sua attività di tutela dei lavoratori con riferimento all'azienda nel suo complesso.

Tutto ciò premesso, le Parti concordano quanto segue:

A) Disposizioni di carattere generale

La Rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza è organismo unico e, salvo quanto disposto al successivo terzo comma, ha sede presso la Direzione Generale di ogni singola azienda.

I componenti la Rappresentanza per la sicurezza devono essere, di norma, componenti di R.S.A. presenti in azienda.

In caso di più Imprese fra di loro funzionalmente integrate e con rappresentanze sindacali aziendali convenzionalmente costituite per l'insieme del personale, in sede aziendale potrà concordarsi la costituzione di una Rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza unica per tutte o parte di tali Imprese.

B) Numero dei componenti la Rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza

In considerazione della specificità dell'attività svolta dalle Imprese di assicurazione, che ne comporta, in alcuni casi, una presenza articolata sul territorio mediante realtà di dimensioni significative, le Parti ritengono che, ferma restando la sua unicità, l'organismo di rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza, così come previsto al punto a) del presente accordo, vada costituito tenendo conto sia delle esigenze di sicurezza rinvenibili nella Direzione Generale delle Imprese, sia delle specificità proprie delle citate realtà periferiche regionali. Conseguentemente della Rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza faranno parte sia lavoratori operanti presso la Direzione Generale, sia lavoratori operanti presso tali sedi periferiche. Il numero massimo complessivo dei componenti la rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza viene così di seguito individuato:

- 1) Imprese con un numero complessivo di dipendenti fino a 100
1 componente
- 2) Imprese con un numero complessivo di dipendenti da 101 a 200
2 componenti
- 3) Imprese con un numero complessivo di dipendenti da 201 a 600
3 componenti
- 4) Imprese con un numero complessivo di dipendenti da 601 a 1.000
5 componenti
- 5) Imprese con un numero complessivo di dipendenti da 1001 a 3.000
8 componenti
- 6) Imprese con un numero complessivo di dipendenti oltre 3.000
10 componenti

Circa l'individuazione dei lavoratori che le R.S.A. intenderanno candidare quali componenti la Rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza, in rappresentanza della periferia, in sede aziendale verranno stabilite le modalità ed i criteri territoriali da adottare (dimensione regionale o interregionale), tali da garantire un'adeguata rappresentanza sia della Direzione Generale, sia delle sedi periferiche.

C) Costituzione della Rappresentanza dei lavoratori, durata in carica della stessa e modalità per l'esercizio delle sue funzioni

Alla costituzione della Rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza si procede mediante elezione diretta da parte dei lavoratori dell'azienda.

Tutte le R.S.A. presenti in azienda indicheranno come candidati, di norma, uno o più dei loro componenti, altrimenti dipendenti comunque da loro indicati, che saranno inseriti in una lista unica, con la specificazione dell'Organizzazione sindacale di appartenenza.

Le OO.SS. si attiveranno per effettuare tempestivamente, e comunque non oltre 60 giorni dalla stipula del presente accordo, le prime elezioni.

La votazione avverrà a scrutinio segreto. Ogni lavoratore riceverà una scheda contenente i nominativi di tutti i candidati ed esprimerà il voto per tanti nominativi quanti sono i rappresentanti da eleggere. Qualora i candidati nella lista siano in numero superiore, la preferenza verrà espressa per i due terzi dei rappresentanti da eleggere. Risulteranno eletti i candidati (o il candidato) che abbiano conseguito il maggior numero di voti.

I lavoratori che svolgono la prestazione in uffici periferici dell'azienda invieranno il loro voto per posta.

La Rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza durerà in carica 4 anni. Scaduto tale periodo essa manterrà comunque le sue prerogative, in via provvisoria, fino all'entrata in carica della nuova rappresentanza.

La Rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza ha le attribuzioni indicate all'art. 19 D. Lgs. 19/9/1994 n. 626.

L'accesso ai luoghi di lavoro da parte dei componenti la Rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza avverrà dando preventiva comunicazione al responsabile del servizio di prevenzione e protezione o ad un addetto da questi delegato.

D) Rinvio alla sede aziendale

Ulteriori disposizioni relative alle modalità ed ai tempi delle elezioni nonché alla effettuazione delle operazioni elettorali saranno concordate in sede aziendale, nel rispetto dei tempi previsti dal comma 3 del precedente punto C).

Nella stessa sede saranno individuati gli strumenti ed i mezzi per l'espletamento delle funzioni della Rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza, in relazione alle necessità localmente esistenti, concordando le spese da porre a carico dell'Azienda.

E) Tempo di lavoro retribuito per i componenti della Rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza

Per il tempo necessario allo svolgimento dell'attività propria della Rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza, ogni componente avrà a disposizione 50 ore annue, con esclusione delle ore utilizzate per l'espletamento dei compiti indicati all'art. 19 del D. Lgs. 626/94, punti b), c), d) ed l).

In tutti i casi in cui un componente la Rappresentanza per la sicurezza, per svolgere le sue specifiche funzioni, debba assentarsi dal proprio posto di lavoro, dovrà darne preventivo avviso all'Impresa, firmando un'apposita scheda permessi al fine di consentire il computo delle ore utilizzate.

F) Contenuti e modalità della formazione dei componenti la Rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza

Al fine di consentire ai componenti la Rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza, un'adeguata acquisizione delle conoscenze tecnico-giuridiche in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro per un corretto esercizio dei compiti loro affidati dal Decreto legislativo n. 626/94, verrà organizzato, a cura dell'Azienda, un appropriato corso di formazione, secondo quanto previsto dagli artt. 19 e 22 del citato Decreto legislativo.

Il corso avrà una durata complessiva di 30 ore lavorative, per le quali verrà utilizzato il monte ore previsto per la formazione nelle contrattazioni aziendali, così come stabilito dall'art. 42 bis del protocollo d'intesa 6/12/1994 per il rinnovo del C.C.N.L. di settore.

Esso riguarderà, sostanzialmente, i seguenti punti:

- 1) Conoscenze sulle normative contenute nel D.P.R. 27 aprile 1955 n. 547 "Norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro", nel D.P.R. 19 marzo 1956 n. 303 "Norme generali per l'igiene sul lavoro" e nel D. Lgs. n. 277/1991, in particolare per le parti di specifica applicabilità alle Imprese assicuratrici che non sono state sostituite dalle norme contenute nel Decreto Legislativo n. 626.
- 2) Conoscenze delle disposizioni contenute nel Decreto legislativo 19/9/1994, n° 626, con particolare riguardo alle disposizioni generali (Titolo I), nonché a quelle relative: b) ai luoghi di lavoro (Titolo II), c) alla movimentazione manuale dei carichi (Titolo V), d) all'uso di attrezzature videoterminali (Titolo VI).
- 3) Illustrazione dei rischi specifici cui possono essere esposti i lavoratori dell'azienda e nozioni sulle principali tecniche di controllo e prevenzione degli stessi.
- 4) Nozioni sulle norme tecniche riguardanti la rivelazione di incendi e lo spegnimento degli stessi, nonché le modalità di evacuazione dei locali in caso di incendio.
- 5) Cenni sugli Enti di normazione tecnica italiani (UNI e CEI) e sull'efficacia delle norme dagli stessi stabilite, nonché in tema di certificazione di qualità onde permettere la conoscenza alla Rappresentanza dei lavoratori dei concetti fondamentali sui quali si fonda la normazione dei principi della buona (sicura) tecnica e la garanzia della qualità e sicurezza dei prodotti.
- 6) Istruzioni sul nuovo sistema relazionale in materia di sicurezza.

In sede aziendale le Parti, ove ne ravvisino la necessità, potranno concordare l'integrazione del programma di formazione con ulteriori punti, attinenti alle normative vigenti in materia di salute e di sicurezza dei lavoratori.

G) Segreto professionale

I componenti della Rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza debbono rispettare rigorosamente il segreto in ordine ai processi lavorativi di cui vengano a conoscenza nell'esercizio delle funzioni espletate, loro imposto dall'art. 9 co. 3 D. Lgs. 19/9/1994 n. 626.

H) Organismo paritetico nazionale

In considerazione dell'uniformità delle attività svolte nel settore assicurativo e della conseguente omogeneità degli specifici aspetti prevenzionali, le Parti individuano nel livello nazionale, la sede più idonea per lo svolgimento delle competenze dell'Organismo Paritetico, costituito ai sensi dell'art. 20 D. Lgs. 19/9/1994 n. 626.

Tale Organismo, in materia di igiene e sicurezza del lavoro, assume i seguenti compiti:

- definizione di linee guida per la formazione in tema di prevenzione;
- promozione di iniziative formative in materia di prevenzione;
- organo di prima istanza in caso di controversie sorte sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione previsti dalle norme vigenti. In tale sua veste, l'Organismo Paritetico agisce al fine di comporre, ove possibile, le predette controversie nello spirito di realizzare la migliore sicurezza possibile attraverso l'applicazione di soluzioni condivise ed attuabili.

Il predetto Organismo inizierà la propria attività operativa entro 90 giorni dalla data del presente accordo.

Resta naturalmente fermo quanto disposto al 2° comma dell'art. 20 del D. Lgs. 626/94.

I) Disposizioni finali

Il presente accordo avrà la stessa scadenza del C.C.N.L..

COMMISSIONE PARITETICA IN TEMA DI OCCUPAZIONE

Le Parti firmatarie del presente C.C.N.L. concordano nel prevedere l'istituzione di una Commissione paritetica, composta da rappresentanti delle parti stesse, con le seguenti funzioni:

- censimento degli esuberi del personale:

L'ANIA raccoglierà presso le Imprese che denuncino esuberi di personale informazioni circa il numero di lavoratori/trici in esubero, la loro professionalità e le aree geografiche in cui operano.

Dette informazioni verranno trasmesse dall'ANIA alla Commissione che le inserirà in una banca dati.

L'ANIA trasmetterà, altresì, le informazioni di cui sopra alle Imprese socie.

- Censimento delle offerte di lavoro:

L'ANIA raccoglierà dalle Imprese socie due volte l'anno le loro previsioni in ordine alle assunzioni, con l'indicazione delle professionalità e delle singole aree geografiche interessate.

L'ANIA aggregherà i dati raccolti, suddivisi per professionalità e per aree geografiche, e fornirà i dati così aggregati alla Commissione al fine del loro inserimento nella banca dati.

- Orientamento programmi formativi:

È compito della Commissione, in relazione alle conoscenze circa l'offerta di lavoro, acquisite attraverso l'Osservatorio ed attraverso le anzidette comunicazioni dell'ANIA, orientare i programmi formativi da suggerire alle Imprese che si trovino nella situazione prevista dall'art. 16.

L'ANIA si attiverà, affinché le Imprese che intendano procedere a nuove assunzioni, compatibilmente con le loro esigenze ed agli impegni assuntivi su di esse gravanti, prendano in considerazione con favore l'assunzione dei lavoratori/trici delle Imprese che presentino eccedenza di personale, i quali possiedano le professionalità ricercate.

La Commissione si riunirà almeno ogni tre mesi per una verifica della situazione.

L'ANIA, inoltre, favorirà i contatti tra le une e le altre Imprese al fine di agevolare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro.

ACCORDO PER IL PERSONALE GIA' DIPENDENTE DA IMPRESE POSTE IN LIQUIDAZIONE COATTA AMMINISTRATIVA

Il giorno 26 luglio 1999,

tra

l'ANIA

e

FIBA/CISL, FISAC/CGIL, F.N.A., UILCA e SNFIA

premesso che:

- le Parti si danno atto che il settore assicurativo è impegnato in un processo di trasformazione. Tale processo implica operazioni di riorganizzazione e rafforzamento sul piano strutturale, riposizionamenti strategici, innovazione dei prodotti e dei processi produttivi e distributivi, nella logica di un accrescimento di efficienza e competitività indispensabile per realizzare tutte le prospettive di sviluppo che la crescente domanda di sicurezza sta aprendo al sistema.
- In relazione ad alcuni punti nodali di tale processo, si pongono problemi che richiedono di essere affrontati congiuntamente tra le Parti. Queste concordano, pertanto, di attivare un apposito confronto al riguardo.
- Le Parti identificano, comunque, come problema da risolvere con urgenza quello inerente alla normativa di cui all'art. 11 della legge n. 39/77, anche alla luce di quanto disposto dalla legge 11 maggio 1999, n. 140.
- Al fine di superare tale normativa, esse hanno convenuto di stipulare l'allegato accordo.
- Nell'occasione, le Parti auspicano concrete iniziative legislative dirette a ridurre il più possibile, per il futuro, il pericolo che si vengano a determinare situazioni che portino alla coattiva liquidazione di Imprese, con i conseguenti gravi effetti negativi che ne derivano per i lavoratori.
- Le Parti si impegnano a proseguire il confronto per i casi di riorganizzazione e di ristrutturazione con ricadute sui lavoratori, che dovessero investire il settore;

si è convenuto quanto segue:

Art.1

Il presente accordo opera a favore dei lavoratori/trici, non dirigenti, provenienti da Imprese che vengano poste in liquidazione coatta successivamente al momento della sua entrata in vigore, nonché a favore dei lavoratori già dipendenti

delle Imprese Alpi, Firs, Nordest, Rhone Mediterranée, D'eass, Sarp, Edera, Il Sole, Assid in LCA, i quali abbiano maturato il diritto al ricollocamento previsto dall'art. 11 della legge n. 39/77 e risultino ancora alle dipendenze delle liquidazioni alla data di entrata in vigore del regolamento di cui al comma 2 dell'art. 4 della legge 11 maggio 1999, n. 140.

In caso di liquidazione coatta amministrativa di Imprese, ricadenti nel presente accordo, aventi alle proprie dipendenze personale addetto all'organizzazione produttiva o alla produzione, anche questo personale usufruirà della tutela prevista dal presente accordo.

Sono comunque esclusi:

- i lavoratori/trici assunti nei dodici mesi antecedenti la data del provvedimento di liquidazione;
- quelli in possesso dei requisiti per il pensionamento di vecchiaia o di anzianità;
- quelli con rapporto a tempo determinato.

Art.2

Alle prestazioni previste dal Regolamento allegato al presente accordo, del quale costituisce parte integrante, provvederà un Fondo appositamente costituito presso l'Istituto nazionale per la previdenza sociale (per brevità Fondo).

Il Fondo sarà alimentato con una contribuzione mensile nella misura massima dello 0.50% delle seguenti voci retributive del personale amministrativo dipendente dalle Imprese di assicurazioni operanti in Italia: tabelle stipendiali del C.C.N.L., indennità di contingenza, EDR, indennità di mensa, premio aziendale di produttività limitatamente alla parte fissa, quella cioè la cui erogazione non sia legata a indici di produttività, redditività o ad altri indici.

Tale impegno durerà per un periodo di sette anni a partire dalla data di entrata in vigore del regolamento di cui al comma 2 dell'art. 4 della legge n. 11 maggio 1999, n. 140.

L'onere della contribuzione sarà così distribuito:

- a) per i primi tre anni di durata dell'accordo, a totale carico delle Imprese;
- b) per gli ulteriori quattro anni, per il 75% a carico delle Imprese e per il restante 25% a carico dei lavoratori.

Art.3

Al termine di ciascun anno l'Organo di amministrazione del Fondo valuterà l'andamento della gestione e, qualora riscontri la diminuzione o la cessazione dell'esigenza di ulteriori risorse economiche, potrà deliberare di ridurre, o di sospendere, la contribuzione.

Nel caso in cui, successivamente ai provvedimenti di cui al comma precedente, per l'intervento di una nuova liquidazione coatta amministrativa le risorse del Fondo dovessero rivelarsi insufficienti, l'Organo di amministrazione del fondo potrà disporre la riattivazione della contribuzione fino a concorrenza delle risorse necessarie, fermo restando quanto stabilito al comma successivo. In tale ipotesi, l'Organo di amministrazione del Fondo potrà, tuttavia, richiedere, in tutto o in parte, le quote di contribuzione non versate per effetto dei provvedimenti di cui al comma precedente.

E', in ogni caso, esclusa la possibilità di aumentare la misura complessiva della contribuzione, così come indicata dal comma 2 dell'articolo precedente, anche qualora essa risultasse insufficiente a far fronte integralmente alle prestazioni di carattere economico.

Art.4

Il presente accordo presuppone l'abrogazione dell'art. 11 della legge n. 39/1977. Esso, pertanto, entrerà in vigore soltanto alla data di entrata in vigore del regolamento di cui al comma 2 dell'art. 4 della legge 11 maggio 1999, n. 140, e a condizione che, per le parti in cui ciò sia necessario, il suo contenuto venga recepito in appositi provvedimenti normativi che consentano il pieno funzionamento di tutte le previsioni contenute nell'Accordo stesso e nel Regolamento allegato, ivi compresa la possibilità che il Fondo versi direttamente al F.P.L.D. le somme necessarie alla copertura previdenziale dei lavoratori interessati.

L'accordo avrà una durata di sette anni dalla data di entrata in vigore del regolamento di cui al comma 2 dell'art. 4 della legge 11 maggio 1999, n. 140, sempre che nel frattempo non venga modificato il quadro normativo di riferimento in tema di ammortizzatori sociali vigente al momento della stipula.

In tale caso, qualora dovesse essere istituito un sistema di ammortizzatori sociali obbligatoriamente applicabile al settore assicurativo, l'accordo si intenderà automaticamente decaduto.

Qualora, invece, dovesse essere istituito un ammortizzatore applicabile soltanto in via residuale (in assenza, cioè, di ammortizzatori istituiti in via pattizia), le Parti si incontreranno per esaminare la situazione e per assumere le conseguenti determinazioni. E', in ogni caso esclusa, la possibilità di duplicità di oneri e prestazioni derivanti dalla coesistenza dei due sistemi.

REGOLAMENTO PER L'ATTUAZIONE DEGLI INTERVENTI A FAVORE DEI LAVORATORI PROVENIENTI DA IMPRESE DI ASSICURAZIONE POSTE IN LIQUIDAZIONE COATTA AMMINISTRATIVA

TITOLO I

Disposizioni applicabili ai lavoratori provenienti da Imprese poste in liquidazione coatta amministrativa successivamente all'entrata in vigore dell'Accordo

Art. 1

Ai lavoratori provenienti da Imprese poste in liquidazione coatta amministrativa, ai quali si applichi l'Accordo e che, nel corso della efficacia dell'Accordo stesso, risolveranno volontariamente il loro rapporto di lavoro, il Fondo corrisponderà una indennità, aggiuntiva alle spettanze di fine rapporto, pari a tre annualità dell'ultima retribuzione lorda annua percepita alle dipendenze del commissario liquidatore. In relazione a tale indennità non sarà riconosciuta alcuna forma di contribuzione previdenziale.

In luogo dell'indennità di cui al punto precedente, ai lavoratori che si trovino nella condizione di maturare i requisiti minimi per la fruizione del trattamento pensionistico a carico dell'assicurazione generale obbligatoria (i più prossimi fra anzianità e vecchiaia) entro un massimo di cinque anni (e che risolvano volontariamente il loro rapporto di lavoro) il Fondo corrisponderà un'indennità, aggiuntiva alle spettanze di fine rapporto, pari al 60% dell'ultima retribuzione lorda annua percepita alle dipendenze del commissario liquidatore moltiplicata per gli anni mancanti alla pensione. Per le frazioni di anno si farà riferimento ad una retribuzione pari a tanti dodicesimi della retribuzione annua quanti sono i mesi che compongono le frazioni medesime.

Nel caso di cui al comma precedente, il Fondo provvederà ad assicurare la copertura previdenziale dei lavoratori interessati mediante versamento al F.P.L.D. dell'INPS dei contributi commisurati alla retribuzione percepita al momento della risoluzione del rapporto di lavoro e determinati in conformità a quanto previsto dalla legge per la prosecuzione volontaria della contribuzione per il periodo mancante al raggiungimento dei requisiti minimi per la fruizione del trattamento pensionistico a carico dell'assicurazione generale obbligatoria (i più prossimi fra anzianità e vecchiaia).

Al trattamento di cui ai commi 2 e 3 avranno diritto sia i lavoratori che si trovassero nelle condizioni richieste al momento della messa in liquidazione sia coloro i quali maturassero i necessari requisiti nell'arco di efficacia dell'Accordo. In ogni caso, il diritto dovrà essere esercitato, a pena di decadenza, entro dodici mesi dalla data del provvedimento di messa in liquidazione dell'Impresa.

Il diritto sarà esercitato mediante lettera raccomandata indirizzata al Commissa-

rio liquidatore, il quale ne darà notizia all'Organo di amministrazione del Fondo, allegando l'autorizzazione al Fondo all'erogazione di una delle suindicate prestazioni.

Il Commissario darà analoga comunicazione all'ANIA per quanto occorrente per il depennamento dalla lista di cui all'art. 6.

Art. 2

Le Imprese riserveranno il 10% delle proprie assunzioni (escluse quelle dei dirigenti) ai lavoratori/trici cui si applichi l'Accordo; essi verranno inseriti in una apposita lista da formarsi dall'ANIA e dalle OO.SS. in conformità a quanto previsto dal successivo art. 6.

Tale impegno durerà, in relazione a ciascuna liquidazione, per un periodo di sette anni a partire dalla data del provvedimento di messa in liquidazione.

In concreto, l'impegno si realizza con una assunzione dalla lista di cui all'art. 6 ogni dieci assunzioni. Detto impegno dovrà essere assolto entro la quinta assunzione.

Le Imprese potranno andare in credito ma non in debito, salvo quanto previsto dall'art. 6 comma 5°.

Al riguardo le Parti si impegnano ad ottenere che le eventuali assunzioni volontarie di lavoratori inseriti nella lista di cui all'art.6, che eccedano la quota di riserva obbligatoria, siano considerate utili ai fini dell'assolvimento degli obblighi di riserva del 12% previsti dalla Legge n. 223/91.

Agli effetti dell'impegno di cui al presente articolo, non rientrano tra le assunzioni sulle quali calcolare l'aliquota del 10%:

- le assunzioni effettuate in adempimento di obblighi di legge;
- le assunzioni dal mercato libero: a) del personale addetto all'organizzazione produttiva ed alla produzione; b) per le Imprese che esercitano il solo ramo vita, degli attuari e, per le Imprese che esercitano la sola riassicurazione, degli addetti alla riassicurazione caratterizzati da particolare esperienza tecnico-professionale;
- le assunzioni di lavoratori già dipendenti da Imprese appartenenti allo stesso gruppo, a condizione che l'Impresa che procede all'assunzione riconosca agli effetti contrattuali un'anzianità di servizio convenzionale pari a quella maturata presso l'Impresa di provenienza;

Art. 3

I lavoratori/trici assunti in applicazione del precedente art. 2 saranno inquadrati al livello corrispondente a quello contrattualmente previsto per le mansioni per le

quali sono assunti ed avranno diritto al corrispondente trattamento economico contrattuale iniziale. Verrà, peraltro, riconosciuta, ai soli effetti tabellari, una anzianità convenzionale di scatto pari a quella maturata alle dipendenze del Commissario Liquidatore.

Le Imprese, compatibilmente con le esigenze aziendali, assumeranno per le mansioni precedentemente svolte o mansioni equivalenti.

Ove ciò non risultasse possibile, potranno essere attribuite mansioni inferiori. In tal caso, verrà riconosciuto al lavoratore/trice un assegno ad personam di importo pari alla differenza tra il trattamento minimo previsto dal C.C.N.L. per le mansioni precedentemente svolte e quello corrispondente alle mansioni attribuite.

Le disposizioni di cui al comma precedente non trovano applicazione nei confronti del personale inquadrato fra i funzionari.

Salvo diverso accordo tra azienda e lavoratore/trice, potranno essere inquadrati tra il personale addetto all'organizzazione produttiva ed alla produzione soltanto quei lavoratori/trici che fossero già inquadrati tra detto personale.

Art. 4

Le Imprese si impegnano, compatibilmente con le esigenze aziendali, ad assumere il lavoratore/trice in località la più prossima possibile al luogo in cui svolgeva precedentemente la propria attività lavorativa.

In ogni caso, il lavoratore/trice da ricollocare che rifiuti l'offerta di un posto di lavoro, fattagli in conformità a quanto stabilito all'art. 3, in una località distante meno di 80 km. dalla precedente sede di lavoro verrà depennato dalla lista.

In caso di offerte di lavoro, fatte sempre in conformità all'art. 3, in località distante più di 80 km dalla precedente sede di lavoro, il lavoratore/trice interessato potrà rifiutarne due. Al terzo rifiuto verrà depennato dalla lista, fermo restando quanto disposto dall'art. 6, 8° comma, lettera d). Agli effetti di quanto stabilito dal presente comma, l'eventuale rifiuto di un posto di lavoro offerto in una provincia per la quale il lavoratore/trice abbia già manifestato il proprio rifiuto non sarà preso in considerazione.

Art. 5

L'ANIA, sulla base delle indicazioni del comitato di gestione del Fondo, organizzerà corsi di formazione tendenti a riqualificare i lavoratori/trici provenienti da Imprese poste in liquidazione coatta, fornendo loro professionalità di tipo assicurativo anche diverse da quelle di cui sono già in possesso.

La partecipazione ai corsi sarà obbligatoria.

Alla fine del corso verrà rilasciato un attestato con l'indicazione delle capacità acquisite.

Qualora un lavoratore/trice fosse assunto da altra Impresa di assicurazione prima di aver potuto partecipare ai corsi, egli sarà comunque tenuto a parteciparvi se lo richiederà l'Impresa che l'ha assunto.

I costi dei corsi e della partecipazione ad essi saranno, in ogni caso, a carico del Fondo.

Art. 6

L'ANIA richiederà ai Commissari Liquidatori tutti i nominativi dei lavoratori/trici in forza alla liquidazione e, insieme alle OO.SS., formerà la lista dei lavoratori/trici aventi diritto a beneficiare del presente accordo, la quale conterrà, per ciascun nominativo, i dati essenziali.

Detta lista verrà trasmessa, a cura dell'ANIA, a tutte le Imprese.

Le Imprese, nell'effettuare assunzioni dalla lista, tenendo conto anche dei corsi frequentati, contatteranno direttamente i lavoratori/trici e sceglieranno quello/a o quelli/e rispondenti alle proprie esigenze. Effettuata l'assunzione dovranno darne segnalazione all'ANIA perché questa possa depennare gli assunti.

Le Imprese dovranno segnalare all'ANIA, che ne informerà le Segreterie nazionali delle OO.SS, anche eventuali rifiuti di offerte di lavoro, indicando oltre al nominativo del lavoratore/trice, mansioni e sede di lavoro offerte.

In caso di rifiuto di un'offerta di lavoro, l'Impresa potrà rivolgersi al mercato libero, fermo restando il suo impegno di provvedere all'assolvimento dell'obbligo con l'assunzione successiva. In tal caso, l'Impresa in questione dovrà dare comunicazione all'ANIA, oltre che del rifiuto, con le indicazioni di cui al precedente comma, anche dell'assunzione effettuata in sostituzione di quella per la quale non ha potuto far ricorso alla lista, indicando mansioni e sede di lavoro del lavoratore/trice assunto.

L'ANIA terrà la lista costantemente aggiornata e la trasmetterà mensilmente alle Imprese.

Le Imprese invieranno mensilmente agli organismi sindacali aziendali e all'ANIA, che ne informerà le Segreterie nazionali delle OO.SS, i dati aggiornati circa il numero di assunzioni effettuate dall'entrata in vigore del presente accordo ed il numero di quelle effettuate attingendo dalla lista ANIA.

L'ANIA e le OO.SS. si incontreranno ogni tre mesi od ogniquale volta lo riterranno opportuno per una valutazione congiunta in ordine a:

a) le assunzioni complessivamente effettuate nel settore;

b) le assunzioni effettuate complessivamente nel settore nell'ambito del personale di cui al presente accordo;

c) l'indirizzo ed i criteri di partecipazione di detto personale ai corsi di formazione;

d) la situazione dei lavoratori/trici depennati dalla lista ANIA ai sensi dell'art. 4.

Nota a verbale — In ossequio alle disposizioni di cui alla legge n. 675, del 31 dicembre 1996, potranno essere inseriti nella lista di cui al presente articolo esclusivamente i lavoratori che abbiano prestato il loro consenso al trattamento e alla comunicazione dei dati personali.

Art. 7

Le Parti si attiveranno presso il Ministero del Lavoro affinché gli organismi periferici del collocamento verifichino la corretta applicazione del presente accordo.

A tal fine, le Imprese, nel comunicare l'assunzione alle sezioni circoscrizionali per l'impiego, preciseranno se l'assunzione viene effettuata ai sensi e per gli effetti del presente accordo.

TITOLO II

Disposizioni applicabili ai soli lavoratori già dipendenti dalle Imprese ALPI, FIRS, NORDEST, RHONE MEDITERRANEE, D'EASS, SARP, EDERA, IL SOLE, ASSID

Art. 8

Per i lavoratori già dipendenti dalle Imprese Alpi, Firs, Nordest, Rhone Mediterranée, D'Eass, Sarp, Edera, Il Sole, Assid ai quali si applichi l'Accordo, trova applicazione il Titolo I del presente Regolamento con le modifiche di seguito indicate

Il secondo comma dell'art. 1 è sostituito dal seguente:

"In luogo dell'indennità di cui al punto precedente, ai lavoratori che si trovino nella condizione di maturare i requisiti minimi per la fruizione del trattamento pensionistico a carico dell'assicurazione generale obbligatoria (i più prossimi fra anzianità e vecchiaia) entro un massimo di sette anni (e che risolvano volontariamente il loro rapporto di lavoro) il Fondo corrisponderà un'indennità, aggiuntiva alle spettanze di fine rapporto, pari al 65% dell'ultima retribuzione lorda annua percepita alle dipendenze del commissario liquidatore moltiplicata per gli anni mancanti alla pensione. Per le frazioni di anno, si farà riferimento ad una retribuzione pari a tanti dodicesimi della retribuzione annua quanti sono i mesi effettivamente mancanti."

Il quarto comma dell'art. 1 è sostituito dal seguente:

"Al trattamento così risultante avranno diritto sia i lavoratori che si trovassero nelle condizioni richieste al momento di entrata in vigore dell'accordo sia coloro i quali maturassero i necessari requisiti nell'arco di efficacia dell'accordo stesso. I primi dovranno esercitare tale diritto entro sei mesi dalla data di entrata in vigore dell'ac-

cordo, i secondi entro un anno dalla stessa data. In ogni caso, il mancato esercizio del diritto entro i termini indicati comporterà decadenza dal diritto stesso.”

Il secondo comma dell’art. 2 è sostituito dal seguente:

“Tale impegno durerà per un periodo di sette anni a partire dalla data di entrata in vigore del regolamento di cui al comma 2 dell’art. 4 della legge 11 maggio 1999, n. 140”.

Art. 9

In aggiunta alle prestazioni di cui al Titolo I ai lavoratori di cui al presente titolo, che, nell’arco di validità dell’accordo, vengano assunti in città diversa da quella in cui veniva in precedenza svolta la prestazione, il Fondo riconoscerà un contributo alloggio, in caso di effettivo trasferimento, di:

- Euro 4.131,66 netti annui per il 1° anno;
- Euro 3.098,74 netti annui per il 2° anno;
- Euro 2.324,06 netti annui per il 3° anno.

Tale contributo sarà riconosciuto unicamente a coloro i quali avranno accettato una proposta di assunzione formulata da un’Impresa di assicurazione in esecuzione degli obblighi di riserva di cui all’art. 2.

Dichiarazione delle Parti - Restano comunque salvi per i lavoratori di cui al titolo II, che non si siano avvalsi delle agevolazioni all’esodo disciplinate dal presente Regolamento, i diritti previsti dall’art. 11 della legge n. 39/77 ancorchè abrogato.

Il 12 luglio 2007, in Milano

Tra

l'Ania

e

FIBA/CISL, FISAC/CGIL, F.N.A., SNFIA e UILCA

Premesso che:

- l'art. 2, comma 28 della legge 23 dicembre 1996, n. 662 , prevede che, in attesa di un'organica riforma del sistema di ammortizzatori sociali, vengano definite, in via sperimentale, con uno o più decreti, misure di politiche attive e di sostegno del reddito e dell'occupazione nell'ambito dei processi di ristrutturazione aziendale e per fronteggiare situazioni di crisi, per le categorie e settori di impresa sprovisti di detto sistema;
- il decreto del Ministro del Lavoro, di concerto con il Ministro del Tesoro, del 27 novembre 1997 n. 477, contenente il regolamento-quadro in materia, rinvia ai contratti collettivi nazionali per la definizione dei principi e criteri direttivi validi ai fini dell'adozione dei regolamenti dei Fondi di settore ai sensi dell'art. 2, comma 28, della legge n. 662 del 1996;
- con l'accordo del 26 luglio 1999 è stata convenuta l'istituzione presso l'Inps del Fondo per il personale già dipendente da imprese di assicurazione poste in liquidazione coatta amministrativa;
- con il decreto del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, di concerto con il Ministero dell'Industria, del Commercio e dell'Artigianato, del 28 settembre 2000, n. 351, è stato approvato il Regolamento relativo alla istituzione del predetto Fondo di solidarietà;

considerato che

- l'art. 4 del predetto accordo prevede che l'accordo medesimo avrà una durata di sette anni dall'entrata in vigore del Regolamento di cui al comma 2 dell'art. 4 della Legge 11 maggio 1999, n. 140;
- il Regolamento di cui al dm 28 settembre 2000, n. 351, stabilisce all'art. 11 che "il Fondo di solidarietà per il personale già dipendente da imprese di assicurazioni poste in liquidazione coatta amministrativa scade trascorsi sette anni dalla data di entrata del presente decreto";
- è interesse reciproco delle Parti che il Fondo di solidarietà per il personale già

dipendente da imprese di assicurazioni poste in liquidazione coatta amministrativa continui ad operare in condizioni che assicurino al meglio la rispondenza delle prestazioni garantite rispetto alle necessità delle imprese medesime e dei lavoratori interessati;

- è opportuno ai predetti fini prevedere, modifiche dell'accordo del 26 luglio 1999, che assicurino un adeguato prolungamento della valenza temporale della regolamentazione;

si conviene quanto segue

Art. 1

La scadenza di cui all'art. 4 dell'accordo del 26 luglio 1999 è di comune intesa fissata alla data del 31 dicembre 2011.

Art. 2

Le Parti stipulanti il presente accordo chiedono ai competenti Dicasteri di emanare le norme conseguenti a modifica, sui punti corrispondenti, del testo del decreto ministeriale 28 settembre 2000, n. 351, recante il regolamento concernente l'istituzione del Fondo per agevolare l'esodo dei lavoratori provenienti da imprese esercenti assicurazione obbligatoria della responsabilità civile derivante dalla circolazione dei veicoli a motore e dei natanti, poste in liquidazione coatta amministrativa.

Allegato 19

PROTOCOLLO SULLA RESPONSABILITA' SOCIALE D'IMPRESA

Premesso che:

nel settore assicurativo il sistema di relazioni sindacali si è sviluppato secondo un metodo consolidato che ha portato ad assetti contrattuali articolati nel contratto collettivo nazionale di categoria e in un secondo livello di contrattazione aziendale riguardante materie e istituti definiti dal contratto collettivo nazionale medesimo;

nel settore assicurativo accordi aziendali e di Gruppo hanno contribuito ad accompagnare i processi di trasformazione del comparto, coniugando le diverse esigenze del mercato con i valori sociali espressi a livello europeo e nazionale;

la responsabilità sociale è un tema che negli ultimi anni è stato oggetto di interventi di sensibilizzazione a livello comunitario e nazionale;

le Imprese perseguono da tempo l'obiettivo di presentarsi sul mercato con particolare attenzione ai temi sociali, dei quali riconoscono l'importanza nell'ottica di uno sviluppo globale del settore;

Le Parti riconoscono l'imprescindibilità dei valori etici quali i diritti umani fondamentali e i diritti del lavoro e ribadiscono la necessità di contrastare ogni forma di discriminazione.

Tutto ciò premesso

Le Parti sottolineano l'importanza della condivisione di valori finalizzati ad uno sviluppo di un sistema socialmente sostenibile, che tenga conto di tutti i portatori di interessi (utenti, azionisti, dipendenti).

In tale contesto le Imprese proseguiranno nell'impegno di conciliare i valori dell'etica e del business in tutti i processi aziendali nell'ambito delle strutture aziendali e di Gruppo, anche se ubicate in paesi diversi, per dare sempre maggiore rilievo al ruolo della responsabilità sociale quale valore condiviso.

Tale impegno passa attraverso:

1. l'imprescindibile salvaguardia dei diritti fondamentali dei lavoratori/trici, unita ad una costante azione volta a contrastare ogni forma di discriminazione basata sul sesso, sulla razza, sulla religione, sull'orientamento politico, sull'adesione al sindacato etc..
2. il riconoscimento e la valorizzazione del ruolo dei lavoratori/trici quale elemento strategico e indispensabile per il miglioramento della qualità dei servizi e dei prodotti offerti e quindi per lo sviluppo e il successo dell'Azienda;
3. il coinvolgimento dei lavoratori/trici, l'apertura del dialogo, lo scambio delle informazioni e delle valutazioni, la tutela del diritto di associarsi, il riconoscimento del ruolo della rappresentanza dei lavoratori, della contrattazione collettiva e della stabilità dell'occupazione, tutti fattori che possono promuovere gli obiettivi sociali della Comunità Europea.

A tal riguardo le Parti valutano positivamente il sistema di relazioni sindacali adottato nel settore e si impegnano a preservarne l'impostazione e a perseguire l'implementazione di un dialogo costruttivo nella prospettiva di uno sviluppo socialmente responsabile.

Le Parti riconoscono altresì l'importanza della disciplina quadro relativa alla procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle Imprese e nei Gruppi di dimensioni comunitarie, anche attraverso l'istituzione dei Comitati Aziendali Europei, valorizzandone il ruolo e le funzioni.

Tutto ciò nel rispetto della disciplina prevista dalle Direttive europee n. 94/45 e 2002/14/CE, recepite nel nostro ordinamento rispettivamente con i decreti legislativi 2 aprile 2002, n. 7 e 6 febbraio 2007, n. 25.

Tale normativa, nel rispetto delle prerogative delle strutture sindacali aziendali e nazionali, contribuisce a rafforzare la solidarietà tra lavoratori/trici appartenenti a

paesi diversi e a garantire il rispetto dei diritti minimi fondamentali di tutti i lavoratori/trici del Gruppo su base europea, nonché a sviluppare il dialogo sociale nelle sue diverse articolazioni.

Le Parti riaffermano altresì la centralità dei lavoratori/trici e l'obiettivo della loro valorizzazione sottolineandone l'importanza strategica per lo sviluppo e la crescita dell'Impresa.

In questo contesto le Parti riaffermano l'importanza dell'obiettivo di sviluppare iniziative volte a garantire l'efficacia degli interventi di prevenzione e tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.

La valorizzazione dei lavoratori/trici si esplica favorendo il processo di sviluppo professionale e di formazione continua, anche attraverso il riconoscimento del ruolo e delle competenze di Enbifa e l'utilizzo dei finanziamenti erogati da Fondi paritetici interprofessionali (Forte) e/o dalle istituzioni locali, nazionali e comunitarie. Tali fattori si sono rivelati strumenti efficaci di conoscenza sia rispetto alle esigenze occupazionali e professionali dei lavoratori/trici, sia rispetto all'evoluzione organizzativa e tecnologica delle Imprese, in un contesto di crescente competitività internazionale.

Il tema della responsabilità sociale si estende alla qualificazione continua del servizio offerto alla clientela e più in generale al mercato.

Le Parti condividono la definizione contenuta nel Libro Verde della Commissione Europea del 2001, secondo la quale la responsabilità sociale d'impresa consiste nella "integrazione volontaria da parte delle Imprese, delle preoccupazioni sociali ed ambientali nelle loro attività commerciali e nelle loro relazioni con le Parti interessate" e si impegnano pertanto a favorire la diffusione della cultura, dei principi e dei valori connessi alla responsabilità sociale d'impresa, a valorizzare le buone pratiche del mercato implementando gli strumenti volontari come il bilancio sociale ed il codice etico, anche attraverso il più ampio coinvolgimento delle lavoratrici e dei lavoratori.

Sui temi e i contenuti della Responsabilità sociale d'impresa le Parti si adopereranno a livello aziendale e/o di Gruppo per la più ampia diffusione della conoscenza degli standard di riferimento, verificandone la coerenza applicativa.

Al fine di favorire l'adozione di comportamenti socialmente responsabili da parte di tutti i portatori d'interesse, le Parti si impegnano a dare nuovo impulso agli istituti della Commissione per le Pari Opportunità e dell'Osservatorio Paritetico per il Mobbing, favorendone la diffusione, l'operatività e promuovendo su questi temi azioni positive.

Viene altresì istituito, a livello nazionale, un Osservatorio Paritetico con finalità di monitoraggio della diffusione e applicazione dei principi sopra richiamati, nonché

di scambio delle "best practices" aziendali di settore nell'ambito di temi ritenuti utili a promuovere i valori del lavoro e dell'Impresa e ad ottimizzare il clima aziendale tra cui le relazioni sindacali positive e responsabili, la valorizzazione e la crescita della professionalità dei dipendenti, le iniziative a favore dei diversamente abili, etc.

L'Osservatorio Paritetico, con sede a Roma, si riunirà almeno una volta l'anno e sarà composto da un rappresentante per ciascuna Organizzazione Sindacale e da un numero pari di rappresentanti delle Imprese, con rotazione nella Presidenza.

INDICE

A. Parte generale	5
Assunzione	6
Prova	8
Doveri	8
Tutela della dignita' delle lavoratrici e dei lavoratori	8
Controllo a distanza e tutela della privacy	9
Provvedimenti disciplinari	9
Festivita'	11
Anzianita' convenzionali	12
Premi di anzianita'	13
Ferie	15
Aspettative	17
Permessi	18
Volontariato	19
Congedo matrimoniale	19
Malattie - infortuni	20
Gravidanza - puerperio	23
Pari opportunita'	23
Tutela della salute	25
Mobbing	26
Visite mediche	27
Tutela delle situazioni di handicap	28
Tossicodipendenza	28
Servizio militare	29
Missioni	30
Trasferimenti	31
Corsi professionali	32

Risoluzione del rapporto di lavoro cause di cessazione del rapporto di lavoro	35
Preavviso	36
Cessazione del rapporto di lavoro per dimissioni	36
Cessazione del rapporto di lavoro per iniziativa dell'impresa ai sensi dell'art. 2118 C.C.	37
Cessazione del rapporto di lavoro per malattia o conseguenza di infortunio	37
Cessazione del rapporto di lavoro per giusta causa	37
Cessazione del rapporto di lavoro per giustificato motivo	38
Cessazione del rapporto di lavoro a causa di morte	38
Trattamento di fine rapporto e indennità sostitutiva del preavviso	38
Modalità di comunicazione ed effetto del recesso	39
Modalità di versamento delle spettanze di fine rapporto	39
Certificato di prestatore servizio	39
Procedura per dia	40
Contrattazione aziendale	40
Trattamento previdenziale	42
Assistenza sanitaria	42
Long term care	43
Tentativo obbligatorio di conciliazione	43
Assemblee	45
Personale avente incarichi di carattere sindacale	45
Allegati	46
Insindibilità delle disposizioni contrattuali	48
Decorrenza, durata ed efficacia	48
Indennità di vacanza contrattuale	48
Trattamento economico - norma transitoria	49
B. Parte speciale	51
Sezione prima: impiegati amministrativi e agenti generali	52

Classificazione ed inquadramento	52
Impiegati amministrativi e agenti generali	52
Indennita' di carica	54
Responsabilita' civile e/o penale connessa alla prestazione	55
Doveri	55
Orario di lavoro	55
Buono pasto	56
Lavoro straordinario	56
Banca ore	58
Trattamento economico	59
Scatti per anzianita'	60
Passaggi di categoria	61
Automatismi	61
Sezione seconda: produttori	62
Classificazione ed inquadramento	62
Produttori	62
Cambiamento di mansioni	64
Passaggi di livello	64
Doveri	64
Orario di lavoro	65
Trattamento economico	65
Provigione aggiuntiva	67
Scatti per anzianita'	68
Automatismi	68
Personale trasferito alla produzione	69
Produzione libera	69
Inscindibilit� delle disposizioni contrattuali	70
Produttori di 3° gruppo	70

C. Normativa di settore ex ccnl 17/9/2007	71
Area contrattuale	72
Datori di lavoro destinatari del contratto	73
Procedura per ccnl	74
Relazioni sindacali	74
Diritto all'informazione	75
Informazione a livello nazionale	75
Informazione a livello aziendale	76
Informazione a livello di gruppo	79
Procedure di confronto sindacale	80
D. Allegati	83
Allegato 1/a	trattamento economico degli agenti generali 84
Allegato 1/b	tabelle stipendiali per il personale amministrativo 85
Allegato 1/c	indennita' di contingenza 93
Allegato 1/d	prospetti di parificazione 94
Allegato 1/e	una tantum marzo 2008 103
Allegato 2/a	trattamento economico del personale addetti all'organizzazione produttiva ed alla produzione 104
Allegato 2/b	terzo elemento per il solo personale in servizio al 30/06/1989 108
Allegato 2/c	indennita' ica 111
Allegato 2/d	indennita' di contingenza 112
Allegato 2/e	assegno ad personam 2° livello 112
Allegato 3	accordo per l'assistenza sanitaria dei funzionari delle imprese assicuratrici 113
3/a	prestazioni per grandi interventi 119
3/b	tariffe per l'assistenza odontoiatrica per i funzionari delle imprese assicuratrici 120
Allegato 4	accordo sulle festività abolite 123
Allegato 5	fondo per il sostegno del reddito e dell'occupazione del personale amministrativo e produttivo 125

Allegato 6	regolamento per l'attuazione del trattamento pensionistico complementare previsto dall'articolo 69	125
Allegato 7	dichiarazioni delle parti	128
Allegato 8	dichiarazione dell'alleanza assicurazioni S.p.A.	128
Allegato 9	dichiarazione dell'alleanza assicurazioni S.p.A.	128
Allegato 10	lettera dell'alleanza assicurazioni S.p.A.	129
Allegato 11	comunicazione di sospensione temporanea dal servizio	129
Allegato 12	accordo quadro sulle flessibilit� di accesso al lavoro	130
Allegato 13	normativa antiriciclaggio	144
Allegato 14	commissione nazionale paritetica per l'inquadramento	145
Allegato 15	accordo sull'ente bilaterale nazionale per la formazione assicurativa	146
Allegato 16	accordo in materia di tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro	151
Allegato 17	commissione paritetica in tema di occupazione	156
Allegato 18	accordo per il personale gi� dipendente da imprese poste in liquidazione coatta amministrativa	157
	18/a accordo 26 luglio 1999	157
	18/b accordo 12 luglio 2007	166
Allegato 19	protocollo sulla responsabilit� sociale d'impresa	167
Indice	171	

