

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

IMPIEGATI AMMINISTRATIVI
AGENZIE GENERALI
I.N.A. VITA - ASSITALIA

data di stipula normativo ed economico: 17 settembre 2002

scadenza normativo ed economico: 31 dicembre 2004

Il giorno 17 settembre 2002 in Roma

tra

- Associazione Nazionale Agenti Generali INA-ASSITALIA (ANAGINA) in rappresentanza degli Agenti Generali delle Agenzie Generali INA Vita SpA - ASSITALIA SpA, in persona del Presidente Michele Manzari, assistito dal Presidente della Commissione sindacale Michele Ficocelli Varracchio, dai Componenti della Commissione sindacale Ivano Belfasti, Aldo De Marco, Sandro Ferrara, Roberto Morigi, Michele Reali, Antonio Maria Triggiani, da Giampiero Basile, dal Responsabile dell'Area legale e sindacale Nicoletta Martone e da Maria Cristina Pozzi

e

- Federazione Italiana Bancari e Assicuratori (FIBA-CISL) rappresentata dal Segretario generale Eligio Boni, dal Responsabile Settore Assicurativo Giancarlo Pezzanera, dai Coordinatori nazionali Guido Cavalieri, Giovanni Casiroli, Matteo Tammaro, Marina Zanobini, dai componenti la Sezione Tecnica Nazionale ANAGINA, Francesca Capozzoli, Cesare Cicerchia, coadiuvati da Eros Pizzi, Massimo Coda e Fabio Sabatini;

- Federazione Italiana Sindacale Lavoratori Assicurazioni Credito aderente alla CGIL (FISAC-CGIL) rappresentata dal Segretario generale Marcello Tocco, dal Segretario nazionale responsabile del settore assicurativo Roberto Treu, dal Segretario nazionale Coordinamento Gruppo INA Franco Cocco e dai Segretari di Coordinamento nazionale Patrizia Capitani, Alberto Miceli, Paolo Montini, Duilio Pucci e Bruna Santello, coadiuvati da Antonio Curatoli, Claudia Luppi e Antonio Palumbo;

- Federazione Nazionale Assicuratori (FNA) rappresentata dal Presidente Luigi Perazzi, dal Segretario generale Teodoro Sylos Calò, dai Segretari nazionali Carla Prassoli, Dante Barban, Alessandro Gabrielli, Lucio Cerniz, Alessandro Casini e dal Responsabile contrattuale delle Agenzie medio-piccole, Roberta Iacuitti;

- Credito Assicurazioni ed Esattorie (UILCA-UIL) rappresentata dal Segretario generale Elio Porino, dal Segretario nazionale Renato Pellegrini, dal Segretario provinciale di Roma Pasquale Intraversato, dai Coordinatori nazionali INA-ASSITALIA Claudio Fabi, Giancarlo D'Agnolo, Mauro Iervasutti, Giuliano Ubbiali, Pina Rulli, Maurizio Angelone.

"In ricordo di Roberto Tirletti, Dirigente Sindacale, e del suo pregevole contributo di negoziatore da oltre 40 anni dei Contratti di lavoro del settore."

Art. 1 - Sfera di applicazione.

Il presente CCNL regola i rapporti tra gli Agenti Generali e il personale amministrativo dipendente delle Agenzie Generali INA Vita - ASSITALIA.

Art. 2 - Informazione a livello nazionale.

ANAGINA fornirà annualmente alle OOSS nazionali firmatarie del presente contratto in un apposito incontro da tenersi entro il 30 aprile di ogni anno, informazioni:

- sul numero complessivo dei dipendenti delle Agenzie Generali distinti per sesso, livello e fasce d'età e all'interno di ciascun livello divisi per sesso, per classi di anzianità e fasce di età;
- sul costo del lavoro, relativamente alle retribuzioni complessivamente corrisposte ai dipendenti delle Agenzie Generali, ai conseguenti oneri sociali, nonché agli accantonamenti del TFR;
- sul tipo e sul numero delle assunzioni distinti per livello e per sesso;
- sulle ristrutturazioni o innovazioni tecnologiche, destinate ad incidere concretamente sul livello occupazionale ovvero che comportino sostanziali modifiche nelle prestazioni di gruppi di lavoratori o il trasferimento degli stessi in diversa sede di lavoro.

ANAGINA fornirà, inoltre, il numero complessivo delle ore di straordinario effettuato nell'anno in ciascun Agenzia.

ANAGINA comunicherà inoltre alle OOSS le iniziative volte a favorire e promuovere corsi di istruzione e di formazione professionale, nonché informazioni sull'utilizzazione dei contratti di formazione e lavoro di cui all'allegato 8.

Art. 3 - Informazione a livello aziendale.

Le Agenzie Generali che occupano più di 15 impiegati amministrativi forniranno annualmente alle rispettive RSA nel corso di un apposito incontro, informazioni riguardo a:

- programmi relativi ad eventuali assunzioni
- prestazioni di lavoro straordinario

Le stesse Agenzie Generali, inoltre, forniranno alle RSA notizie preventive in ordine a rilevanti ristrutturazioni aziendali o innovazioni tecnologiche, destinate ad incidere concretamente sul livello occupazionale aziendale o che comportino sostanziali modifiche nelle prestazioni di gruppi di lavoratori o il trasferimento degli stessi in diversa sede di lavoro.

Al riguardo, e su richiesta delle RSA, entro 15 giorni dalla comunicazione dell'Agenzia Generale, e comunque prima della fase di realizzazione dei provvedimenti deliberati, si terrà un incontro finalizzato a una possibile intesa che tenga conto delle esigenze tanto dei lavoratori interessati, quanto delle Agenzie Generali. La procedura si esaurirà comunque entro 30 giorni dalla data dell'incontro.

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

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

Art. 4 - Osservatorio nazionale.

Come già previsto nel CCNL 9.7.96 l'Osservatorio si avvarrà di dati statistici acquisiti o elaborati da ciascuna delle parti.

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

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

L'Osservatorio, pariteticamente costituito, sarà composto da un rappresentante per ciascuna delle OOSS firmatarie del presente protocollo e da altrettanti rappresentanti di ANAGINA.

Ulteriori incontri si terranno a richiesta di una delle Parti.

Art. 5 - Assunzione e inquadramento del personale.

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

L'assunzione del personale è fatta a tempo indeterminato, salvo quanto disposto dalla legge e dagli allegati nn. 8 e 14 del presente contratto.

Nota a verbale.

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

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

Art. 6 - Documenti per l'assunzione.

Per l'assunzione sono normalmente richiesti i seguenti documenti:

- certificati di nascita e cittadinanza;
- copia dello stato di servizio militare o del foglio matricolare;

- consenso di chi esercita la patria potestà in caso di assunzione di minori;
- libretto di lavoro;
- fotocopia del codice fiscale;
- certificato dello stato di famiglia;
- consenso al trattamento dei dati ai sensi della legge n. 675/96.

Potranno inoltre essere richiesti i seguenti documenti:

- certificato penale del casellario giudiziale di data non anteriore a 3 mesi e certificato dei carichi pendenti;
- certificato degli studi compiuti;
- certificato medico;
- certificato di servizio eventualmente prestato presso altre aziende.

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

- (a) data di assunzione
- (b) durata dell'eventuale periodo di prova
- (c) livello al quale il lavoratore viene assegnato
- (d) trattamento economico

Nota a verbale.

All'atto dell'assunzione l'Agente Generale consegnerà al lavoratore una copia del CCNL e di eventuali contratti aziendali in vigore di cui il lavoratore rilascerà ricevuta.

Art. 7 - Periodo di prova.

L'eventuale periodo di prova non può superare i 3 mesi di effettivo servizio e non può essere ripetuto.

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

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

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

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

I lavoratori assunti con CFL, quando confermati a tempo indeterminato, non dovranno effettuare il periodo di prova.

Art. 8 - Inquadramento del personale.

La classificazione del personale risulta dall'art. 9.

L'inserimento nelle Aree professionali di cui all'art. 9 è determinato in base alle mansioni svolte dal lavoratore.

La qualifica Quadri è regolamentata nell'allegato 9.

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

Qualora in sede di applicazione delle disposizioni di cui all'art. 9 e dell'allegato 9, dovessero sorgere vertenze in relazione alle disposizioni stesse, dette vertenze verranno risolte in sede aziendale dall'Agente Generale con le rappresentanze sindacali.

Nel caso in cui le vertenze non dovessero trovare composizione in sede aziendale, le stesse verranno trattate tra le parti firmatarie del presente contratto.

Art. 9 - Classificazione.

L'evoluzione del mercato assicurativo e le conseguenti modificazioni che hanno interessato le reti di vendita del settore ed in particolar modo le Agenzie Generali INA Vita-ASSITALIA, alle quali viene sollecitato un adeguamento del ruolo rispetto alle mutate condizioni, con consistente ampliamento dell'attività e degli spazi operativi, rende necessaria l'adozione di nuovi modelli organizzativi, nell'ambito dei quali sia previsto anche un diverso impiego del personale delle Agenzie Generali, più funzionale alle nuove esigenze di efficienza e produttività.

E ciò anche in ragione dell'attuale tendenza di multicanalità verso cui va sempre più orientandosi l'attività delle Agenzie Generali, da ultimo interessate anche alla commercializzazione di prodotti finanziari e bancari.

Appare necessaria, in via sperimentale, mediante il superamento dei vecchi schemi organizzativi, un'adeguata rivisitazione del ruolo del personale amministrativo e delle relative mansioni, che dovranno essere considerate fungibili in una stessa Area professionale omogenea, nell'ambito della quale si affermi il criterio della polifunzionalità delle mansioni, con adeguata esaltazione del carattere commerciale delle mansioni stesse ricomprese in detta Area.

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

Le Parti convengono, dunque, che il personale ricompreso nelle posizioni organizzative 1^a, 2^a e 3^a dell'Area professionale "B" potrà essere adibito in via promiscua e non, a tutte le surrichiamate mansioni rientranti nell'area professionale predetta, fermo restando il trattamento economico relativo alla posizione organizzativa assegnata.

In caso di assegnazione a mansioni proprie di una posizione organizzativa superiore, specificamente attribuite ai profili di seguito delineati, e dunque con esclusione di quelle altre mansioni ricomprese nella declaratoria della stessa posizione organizzativa superiore, che vanno considerate a tutti gli effetti fungibili, al dipendente interessato dovrà

essere corrisposto il trattamento economico corrispondente alla posizione organizzativa superiore per tutta la durata di svolgimento di dette mansioni.

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

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

Le Parti convengono, che i possibili effetti sull'organizzazione, sulle professionalità del lavoro e sui livelli occupazionali dovranno essere affrontati e risolti non solo con l'individuazione di nuovi profili professionali ma anche attraverso la riconversione del personale con una formazione orientata a favorire la maturazione di coerenti competenze specifiche.

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

Il personale viene inquadrato come segue:

AREA PROFESSIONALE "A"

Posizione organizzativa 1^a - 6^o livello retributivo.

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

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

AREA PROFESSIONALE "B"

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

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

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

In particolare, per dare efficacia al criterio della multifunzionalità e della ricomposizione delle mansioni, anche per i rinnovati processi informatici, gli addetti al front office, esplicano, di norma, i seguenti compiti:

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

Nei livelli retributivi più alti rientranti in quest'area professionale sono inseriti lavoratori la cui attività si svolge nell'ambito di procedure non rigidamente definite, sulle quali possono intervenire allo scopo di migliorare il processo produttivo e i risultati delle quali sono oggetto di controllo.

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

Nell'ambito della presente area professionale sono previste 3 posizioni organizzative.

Posizione organizzativa 3^a - 5° livello retributivo.

Declaratoria.

Appartengono a questa posizione organizzativa:

lavoratori/trici che siano preposti in via permanente, quali responsabili del coordinamento, pianificazione e controllo di un gruppo o di una unità operativa di lavoratori, parte dei quali svolgono mansioni per cui è previsto l'inquadramento nell'area professionale "B"

e/o

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

Profili:

(a) capi ufficio o capi di altre unità comunque denominate identificati dalla prima parte della descrizione della posizione organizzativa;

(b) specialisti di marketing:
elaborano i piani commerciali tramite analisi di mercato effettivo e potenziale e sulla concorrenza. Sistematizzano piani di intervento, iniziative commerciali e piani incentivanti utili a sviluppare le vendite;

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

(d) specialisti di bilancio e amministrazione:
con approfondita conoscenza delle normative fiscali elaborano il bilancio preventivo e consuntivo dell'Agenzia gestendone le problematiche, ivi

compresi gli adempimenti fiscali. Collaborano direttamente con i consulenti fiscali e/o, con approfondita conoscenza delle normative di contabilità e di quelle bancarie, amministrano i flussi finanziari dell'intera Agenzia Generale. Decidono la destinazione delle risorse finanziarie sulle varie voci di spesa e/ o di ricavo;

(e) specialisti d'informatica:
pianificano progetti, nell'ambito delle linee generali di sviluppo dell'automazione, raccogliendo e interpretando le richieste specifiche degli utenti interni/esterni, dopo averne concordato le soluzioni. Riportano le richieste ai programmatori o agli analisti per lo sviluppo e la gestione delle applicazioni. Definiscono e seguono lo stato di avanzamento dei progetti, al fine di favorire l'impiego ottimale delle soluzioni informatizzate.

Posizione organizzativa 2^a - 4^o livello retributivo.

Declaratoria.

Appartengono a questa posizione organizzativa:

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

e/o

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

Profili:

(a) vice capi ufficio di unità comunque denominate, identificati dalla la parte della descrizione della posizione organizzativa;

(b) coordinatori di sub agenzia o di unità commerciali periferiche: hanno la responsabilità dell'attività amministrativa e/o commerciale di una sub agenzia o di un'unità commerciale periferica. I compiti affidati, oltre alle conoscenze e competenze indicate in declaratoria, presuppongono la conoscenza teorico/pratica delle procedure amministrativo/contabili, della modulistica e degli stampati;

(c) operatori di front office assuntori di prodotti speciali: sulla base della documentazione ricevuta o raccolta direttamente, elaborano progetti di polizza di particolare complessità relativi a bisogni specifici, non standardizzabili, che comportano una competenza esclusiva, un'approfondita conoscenza del cliente, dei prodotti (sul piano tecnico, legislativo) attinenti il ramo vita e/o il ramo danni, che richiedono altresì capacità di relazione, d'integrazione e negoziazione con i tecnici preposti dalla Direzione generale. Predispongono inoltre la documentazione necessaria in caso di partecipazione a gare;

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

Posizione organizzativa 1^a - 3° livello retributivo.

Declaratoria.

Appartengono a questa posizione organizzativa lavoratori/trici che svolgono in via continuativa, attività impiegatizie di concetto operativamente autonome nei limiti delle direttive di carattere generale.

AREA PROFESSIONALE "C"

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

Posizione organizzativa 2^a - 2° livello retributivo.

Profili.

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

Posizione organizzativa 1^a - 1° livello retributivo.

Profili.

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

QUADRO SINOTTICO DELL'INQUADRAMENTO

livello retributivo	nuova area professionale	posizione organizz.	nuove qualifiche e gradi
6	area A	1 ^a	a) funzionari
5	area B	3 ^a	a) capi ufficio
	impiegati di concetto		b) specialisti di marketing c) specialisti in formazione d) specialisti in amministrazione e bilancio e) specialisti in informatica
4		2 ^a	a) vice capi ufficio b) coordinatore di subagenzia o di unità commerciali periferiche c) operatori di front office, assuntori di prodotti speciali

			(d) analisti, analisti-programmatori
3		1 ^a	
2	area C	2 ^a	a) addetti all'archivio b) centralinisti c) addetti all'economato d) addetti alla posta
1		1 ^a	a) autisti b) commessi / fattorini c) personale di fatica

Art. 10 - Disciplina del servizio.

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

Art. 11 - Provvedimenti disciplinari.

I provvedimenti disciplinari sono:

- (a) rimprovero verbale;
- (b) censura per iscritto;
- (c) sospensione dal servizio e dallo stipendio fino ad un massimo di giorni 7 con comunicazione scritta all'interessato della motivazione; il provvedimento diventerà esecutivo all'esito delle giustificazioni del lavoratore e comunque decorsi 5 giorni dalla contestazione dell'addebito;
- (d) licenziamento disciplinare.

I provvedimenti disciplinari di cui ai punti a) e b) dovranno essere applicati in ordine successivo, intendendosi sanati dopo un periodo di 1 anno.

Il provvedimento disciplinare di cui al punto c) viene applicato in relazione alla gravità o recidività della colpa, senza riguardo all'ordine in cui è elencato nel presente articolo.

Sono fatte salve le norme previste dall'art. 7, legge n. 300 del 20.5.70 (Statuto dei lavoratori).

Art. 12 - Norme in pendenza di procedimento penale.

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

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

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

la retribuzione.

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

Le disposizioni che precedono non modificano in nessun modo le facoltà spettanti all'Agenzia Generale per la risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 13 - Orario di lavoro.

1)

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

2)

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

3)

Le ore di lavoro di norma saranno distribuite su 5 giorni settimanali dal lunedì al venerdì o su 6 giorni settimanali dal lunedì al sabato.

4)

La prestazione lavorativa avrà inizio di norma alle ore 8.30;

5)

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

6)

Sono ammessi previa consultazione con le RSA, regimi multiperiodali dell'orario di lavoro nei limiti di 10 settimane nell'anno di calendario. I termini per i recuperi vengono fissati nell'arco di 3 mesi.

7)

I lavoratori addetti in modo prevalente e continuo ai centri elettronici in qualità di consollisti o digitatori e/o terminalisti e che prestino la loro opera nei centri stessi per l'intera giornata hanno diritto di usufruire di una pausa di riposo di almeno 15 minuti ogni 2 ore.

8)

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

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

L'incontro sarà finalizzato all'esame congiunto delle ragioni poste a base delle preannunciate modificazioni dell'articolazione dell'orario di lavoro e delle eventuali problematiche ad esse correlate e/o conseguenti, e quindi a definire i termini del nuovo orario di lavoro.

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

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

Art. 14 - Lavoro straordinario.

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

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

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

- (a) personale impiegatizio: 140
- (b) personale subalterno: 153

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

- 25% per lavoro straordinario diurno feriale;
- 50% per lavoro straordinario domenicale, festivo, semifestivo e notturno (s'intende per notturno il lavoro effettuato dopo le ore 21 fino alle 6).

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

Il pagamento del lavoro straordinario deve essere effettuato non oltre i primi 5 giorni del mese successivo.

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

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

Art. 15 - Festività.

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

- Capodanno (1° gennaio)
- Epifania (6 gennaio)
- anniversario della Liberazione (25 aprile)
- lunedì dopo Pasqua
- festa del Lavoro (1° maggio)
- festa della Repubblica (2 giugno)
- Assunzione della B.V. Maria (15 agosto) e giorno successivo (16 agosto)

- Ognissanti (1° novembre)
- Immacolata Concezione della B.V. (8 dicembre)
- Natività di N. Signore (25 dicembre)
- S. Stefano (26 dicembre)
- S. Patrono della città

Sono considerati semifestivi i seguenti:

- vigilia dell'Assunzione (14 agosto)
- commemorazione dei Defunti (2 novembre)
- vigilia della Natività di N. Signore (24 dicembre)
- ultimo giorno dell'anno (31 dicembre)
- Venerdì Santo

Nelle giornate semifestive il lavoro normale sarà limitato al solo turno antimeridiano e quindi non potrà avere termine oltre le ore 12 per gli impiegati e le ore 13 per i commessi.

Art. 16 - Retribuzione.

Il personale è retribuito a norma delle tabelle di cui all'allegato 1 (A e B) le quali stabiliscono la retribuzione annua, che è da corrispondersi in 14 quote di uguale importo. Di tali quote, 12 vanno corrisposte per ciascuno dei mesi di calendario e non oltre l'ultimo giorno lavorativo di ciascun mese, mentre le 2 rimanenti vanno corrisposte 1 nel mese di giugno e l'altra entro il 15 dicembre (gratifica natalizia o 13a mensilità). Tali 2 quote s'intendono riferite all'anno di calendario.

Art. 17 - Anzianità e avanzamenti - Scatti di anzianità.

Le classi di anzianità sono 15 dalla OA alla 13 come da tabella di cui all'allegato 1/A.

All'atto dell'assunzione il personale verrà inserito nella classe OA per il 1° biennio, nella classe OB per il 2° biennio, nella classe 1a per il 3° biennio e così di biennio in biennio sino alla 13a classe, salvo patto più favorevole.

Al personale già in servizio al 17.9.02 viene mantenuta la classe di anzianità in cui si trova alla stessa data.

Art. 18 - Anzianità convenzionali.

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

- (a) 1 anno ai decorati di medaglia o di croce di guerra al valor militare o promossi per merito di guerra;
- (b) 1 anno ai mutilati e invalidi di guerra, ai mutilati o invalidi civili di guerra, ai mutilati o invalidi civili del lavoro, invalidi civili e per servizio;
- (c) l'intero periodo di servizio prestato quali combattenti in reparto mobilitato in zona di operazione in campagne di guerra riconosciute dallo Stato;
- (d) l'intero periodo di prigionia ai combattenti fatti prigionieri mentre prestavano servizio in reparti mobilitati in zona di operazioni.

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

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

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

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

Art. 19 - Passaggi di livello.

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

Il passaggio ad un livello retributivo diverso da quello immediatamente superiore avverrà previo passaggio alla tabella del livello retributivo immediatamente superiore con le modalità di cui al comma 1 e con successivo inserimento nella classe della tabella del livello retributivo di destinazione il cui stipendio risulti immediatamente superiore.

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

I lavoratori inquadrati nell'Area professionale "C", dopo 14 anni di permanenza nel medesimo livello retributivo, hanno diritto a 1 scatto di anzianità.

Articolo 20.

Fermo restando quanto previsto dalle disposizioni generali in materia di fungibilità delle mansioni del personale, di cui all'art. 9, l'Agente Generale, nell'affidare mansioni di maggiore responsabilità o per il conferimento in via definitiva delle nomine a posizioni organizzative superiori, esaminerà l'opportunità di favorire il personale in servizio.

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

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

Art. 21 - Premio di anzianità.

Al lavoratore che abbia prestato 20 anni di ininterrotto servizio alle

dipendenze della stessa Agenzia Generale, sarà corrisposto un premio di anzianità pari a 1/12 della retribuzione annua come determinato dall'art. 16.

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

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

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

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

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

Art. 22 - Ferie.

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

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

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

Per le Agenzie Generali, nelle quali si è adottato l'orario di lavoro su 5 giorni alla settimana, il suddetto periodo sarà il seguente:

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

Non sono computabili come giorni di ferie le domeniche, i sabati e le giornate festive infrasettimanali.

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

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

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

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

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

L'Agente Generale soltanto per particolari esigenze di servizio può frazionare il periodo delle ferie.

A richiesta del lavoratore il periodo delle ferie potrà essere frazionato in più periodi, fatto salvo almeno un periodo di almeno 2 settimane consecutive.

L'anzianità di servizio si intende riferita al 1° gennaio dell'anno di assunzione se questa è avvenuta nel 1° semestre, o dal 1° gennaio dell'anno successivo se questa è avvenuta nel 2° semestre. Durante l'anno di assunzione e durante l'anno della risoluzione del rapporto di lavoro spetteranno tanti 12simi delle ferie quanti sono, rispettivamente, i mesi dalla data di assunzione al 31 dicembre dello stesso anno e quanti sono i mesi dal 1° gennaio alla data di risoluzione del rapporto.

Le frazioni non inferiori a 15 giorni saranno computate per mesi interi.

Nei casi di assenza dal servizio il periodo di ferie spettante viene ridotto di tanti 12simi quanti sono i mesi interi di assenza. Se l'assenza è dovuta a malattia, la riduzione ha luogo quando l'assenza stessa superi 7 mesi.

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

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

Data la natura del riposo annuale, non è ammessa la rinuncia delle ferie. Tuttavia, al lavoratore che non abbia potuto anche per malattia, infortunio o gravidanza usufruire delle ferie spettantegli, l'Agente Generale corrisponderà l'indennità sostitutiva delle ferie non godute calcolata in base alla normale retribuzione (busta) esclusi gli assegni familiari di legge, del mese precedente a quello di liquidazione.

L'indennità sostitutiva delle ferie deve essere corrisposta entro il 31 dicembre dell'anno cui si riferisce; in mancanza, dovrà essere corrisposta in misura pari alla retribuzione del mese in cui sarà effettuato il ritardato pagamento.

Art. 23 - Permessi e congedi.

Fermo restando quanto disposto dalla legge n. 53 dell'8.3.00 in materia di congedi, l'Agente, su domanda degli interessati, può accordare permessi di assenze e congedi per giustificati motivi privati.

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

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

Il lavoratore, previo preavviso di 1 giorno, ha comunque diritto a richiesta a permessi retribuiti per la durata massima di 5 ore l'anno.

In caso di morte dei genitori, del coniuge, del convivente, dei figli e dei parenti entro il 2° grado sarà concesso al lavoratore un permesso non inferiore a 3 giorni lavorativi senza privazione dello stipendio.

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

Ai lavoratori portatori di handicap in situazione di gravità verranno concessi i permessi e le agevolazioni previste dall'art. 33, legge n. 104/92.

Ai lavoratori 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. 104/92.

In ottemperanza dei commi 5 e 6 del citato art. 33, nei confronti dei lavoratori portatori di handicap 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. 104/92.

Art. 24 - Volontariato.

In applicazione della legge quadro n. 266/91, al fine dell'espletamento di attività di volontariato, vengono riconosciute ai lavoratori 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.

Art. 25 - Aspettativa.

Quando ricorrono comprovate necessità familiari o seri motivi di indole privata che richiedano un'assenza superiore a 1 mese, il lavoratore che abbia almeno 2 anni di anzianità di servizio ha diritto a un'aspettativa della durata massima di 6 mesi.

Decorso 6 mesi l'Agente Generale, in via eccezionale, potrà prorogare l'aspettativa di un ulteriore periodo, comunque non superiore ai 6 mesi.

La durata complessiva del periodo di aspettativa non potrà superare 1 anno in un triennio, salvo nei casi in cui il lavoratore sia chiamato ad assolvere cariche pubbliche.

Il lavoratore che sia in servizio effettivo da 4 anni o più anni, previa richiesta scritta da inoltrare all'Agente Generale di norma con 15 giorni di preavviso, ha diritto a un'aspettativa rinnovabile ogni 5 anni, per un periodo non inferiore ad 1 mese e fino ad un massimo di 2 mesi ininterrotti. Tale aspettativa potrà essere frazionata in non più di 2 periodi.

Nelle Agenzie Generali che occupano non più di 20 impiegati l'aspettativa può essere usufruita da un solo lavoratore per volta; nelle Agenzie Generali che occupano più di 20 impiegati l'aspettativa stessa può essere usufruita contemporaneamente da non più di 2 lavoratori per volta.

Il lavoratore che non riprenda servizio alla scadenza della aspettativa è considerato da tale data dimissionario ad ogni effetto, salvo il caso comprovato di forza maggiore.

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

Art. 26 - Malattia e/o infortunio.

A far data dall'entrata in vigore del presente CCNL il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 300 giorni, in caso di malattia riferibile a più episodi morbosi nell'arco di 1 anno solare, ovvero di 360 giorni in caso di malattia riferibile ad un unico evento morboso, a condizione che l'imputabilità della malattia allo stesso episodio morboso venga certificata come tale prima che il lavoratore abbia totalizzato i 300 giorni di malattia nel predetto arco temporale.

Sono escluse dal computo di cui al comma 1 le assenze dovute a ricoveri di durata superiore a 10 giorni continuativi e sino ad un massimo di 90 giorni complessivi.

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

In caso di ripresa del lavoro potrà decorrere un nuovo periodo di comporta e il periodo di aspettativa fruita verrà considerato ai fini del computo del comporta secondo il sistema di cui al presente articolo nella misura di 1/3, come assenza per malattia.

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

In caso di assenza dal servizio per malattia, il lavoratore percepirà nei primi 7 mesi un importo pari al 100% della retribuzione; per il periodo successivo e fino al compimento del comporta, un importo pari al 50% della retribuzione.

Disposizione transitoria.

Il numero delle assenze per malattia totalizzato nei 300 giorni precedenti alla data di entrata in vigore del presente CCNL verrà considerato, ai fini dell'applicazione del presente articolo, nella misura ridotta del 50%.

Nota a verbale.

I trattamenti economici previsti dagli artt. 26 e 30 non sono cumulabili con quelli corrisposti dall'INAIL o da altro Ente pubblico per ogni giorno di assenza del lavoratore dovuta a malattia o infortunio e le corresponsioni dell'Agenzia Generale costituiranno una integrazione di quella stabilita dalla legge, fino alla concorrenza del trattamento retributivo spettante.

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

Articolo 27.

Il lavoratore che è assente per le ragioni di cui agli artt. 26 e 30 deve darne immediata comunicazione all'Agente Generale.

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 3 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'Agenzia Generale entro il normale orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore avrebbe dovuto riprendere servizio e deve essere attestato da successivi certificati medici che il lavoratore deve far pervenire all'Agenzia Generale entro il 4° giorno dalla scadenza del periodo di assenza per malattia o infortunio indicata nel certificato medico precedente.

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

Articolo 28.

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

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

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

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

Articolo 29.

Durante il periodo di prova, in caso di malattia il lavoratore ha diritto all'intera retribuzione per il 1° mese e alla metà per i 2 mesi successivi. Trascorsi 3 mesi dall'inizio del periodo di prova il lavoratore che non sia riconosciuto in grado di riprendere servizio, cessa di fare parte del personale dell'Agenzia Generale stessa senza diritto a preavviso.

Il tempo durante il quale il lavoratore è stato assente per malattia non si computa agli effetti del periodo di prova.

Il periodo di malattia va computato come servizio a tutti gli effetti, ad eccezione dei periodi contemplati nell'art. 22, comma 14.

Art. 30 - Gravidanza e puerperio.

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

In caso d'interruzione del servizio per gravidanza e puerperio alla lavoratrice madre è riconosciuta per tutto il periodo di assenza obbligatoria di cui all'art. 4, legge 30.12.71 n. 1204, un'integrazione pari al 20% della retribuzione presa a base dall'INPS per la determinazione della indennità giornaliera a suo carico a norma degli artt. 15 e 16 della succitata legge n. 1204.

Nel caso di subentro di malattia si applicherà il trattamento relativo, con decorrenza dal giorno in cui la malattia stessa si è manifestata, salvo che nei singoli casi risulti, nel suo complesso, più favorevole il trattamento di legge. Le provvidenze di cui sopra sono estese, in quanto applicabili, anche ai casi di affidamento e di adozione.

Il periodo di gravidanza e puerperio va computato a tutti gli effetti dell'anzianità di servizio in base alle norme di cui alla legge 30.12.71 n. 1204.

Art. 31 - Tutela della salute.

Ferme restando l'applicazione del D.lgs. n. 626/94 e successive modificazioni e/o integrazioni, in tema di visite mediche - di cui all'art. 51 e ss. del citato decreto - per i lavoratori/trici ivi indicati, è prevista, a richiesta degli interessati una specifica visita oculistica, con intervalli non inferiori a 12 mesi, per i lavoratori/trici che operano in modo significativo e continuativo, su apparecchiature elettroniche con video.

Le predette visite saranno a carico dell'Agenzia Generale.

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

Art. 32 - Tossicodipendenza.

Ai lavoratori assunti a tempo indeterminato che siano in condizione di tossicodipendenza accertata ai sensi di legge e che intendano accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i Servizi sanitari delle

USL o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socioassistenziali, viene riconosciuto ai sensi della legge n. 162/90, il diritto alla conservazione del posto per il tempo strettamente necessario all'esecuzione del trattamento riabilitativo e comunque per un periodo non superiore a 3 anni.

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

Art. 33 - Servizio militare.

Al lavoratore chiamato alle armi per adempiere agli obblighi di leva si applicheranno le norme di cui al DLCPS 13.9.46 n. 303.

Art. 34 - Richiamo alle armi.

Nel caso di richiamo obbligatorio alle armi, di arruolamento volontario per eventi bellici o esigenze militari di carattere eccezionale si applicheranno le norme di legge.

Il trattenuto alle armi oltre il servizio di leva è equiparato a tutti gli effetti al richiamato.

Art. 35 - Missioni.

È in facoltà dell'Agente Generale di inviare il personale in missione temporanea fuori dalla propria sede.

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

Art. 36 -Risoluzione del rapporto di lavoro - Cause di cessazione del rapporto di lavoro.

La cessazione del rapporto di lavoro ha luogo:

- (a) per dimissioni;
- (b) per recesso da parte dell'Agente Generale a norma dell'art. 2118 CC 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. 26 e 29;
- (d) per recesso per giusta causa a norma dell'art. 2119 CC;
- (e) per recesso per giustificato motivo a norma della legge 15.7.66 n. 604 e nell'ambito dell'applicazione della stessa;
- (f) per morte del lavoratore;
- (g) per raggiungimento dei limiti di età previsti dalle leggi vigenti.

Art. 37 - Preavviso.

Nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro di cui ai punti b), c) ed e) del precedente art. 36 dovranno essere osservati i seguenti termini di preavviso:

- per i lavoratori che, avendo superato il periodo di prova, non hanno raggiunto i 5 anni di servizio:

(a) area professionale A e B: 1 mese e mezzo

(b) area professionale C: 1 mese

- per i lavoratori che hanno raggiunto i 5 anni di servizio e non i 10:

(a) area professionale A e B: 2 mesi e mezzo

(b) area professionale C: 1 mese e mezzo

- per i lavoratori che hanno raggiunto i 10 anni di servizio:

(a) area professionale A e B: 3 mesi

(b) area professionale C: 2 mesi

- per i lavoratori che hanno raggiunto i 20 anni di servizio:

(a) area professionale A e B: 4 mesi

(b) area professionale C: 3 mesi

Nel caso di risoluzione del rapporto di cui al punto a) del precedente art. 36 i termini di cui sopra saranno pari a 1 mese.

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

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

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

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

Art. 38 - Cessazione del rapporto di lavoro per dimissioni.

Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro per dimissioni, è in facoltà dell'Agente Generale, ai sensi dell'art. 37, comma 5, rinunciare totalmente o parzialmente all'osservanza del termine di preavviso con diritto per il lavoratore di percepire, oltre al TFR, la retribuzione relativa al periodo di preavviso eventualmente prestato.

Al personale che risolve il rapporto di lavoro nel periodo di gravidanza o fino al compimento di 1 anno di età del bambino, compete, oltre al TFR, un importo equivalente all'ammontare della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso stabilito nel caso di recesso da parte dell'Agenzia Generale.

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

Art. 39 - Cessazione del rapporto di lavoro per iniziativa dell'Agenzia Generale ai sensi dell'art. 2118 CC.

Quando la risoluzione del rapporto di lavoro avvenga ai sensi del punto b) del precedente art. 36, compete al lavoratore, oltre al TFR, il preavviso di cui al precedente art. 37.

Art. 40 - Cessazione del rapporto di lavoro per malattia o conseguenza di infortunio.

La risoluzione del rapporto di lavoro ai sensi del punto c) del precedente art. 36 comporta l'obbligo della corresponsione, oltre al TFR, dell'indennità sostitutiva del preavviso.

Art. 41 - Cessazione del rapporto di lavoro per giusta causa.

Il diritto di recesso per giusta causa di cui al punto d) del precedente art. 36 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 TFR. Al lavoratore che recede per giusta causa spettano, invece, il TFR 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), art. 36.

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

Art. 42 - Cessazione del rapporto di lavoro per giustificato motivo.

Il giustificato motivo di licenziamento di cui alla lett. e) del precedente art. 36 sussiste nei casi previsti dalla legge 15.7.66 n. 604.

In caso di licenziamento per giustificato motivo, sono dovuti il preavviso di cui al precedente art. 37 e il TFR.

Art. 43 - Cessazione del rapporto di lavoro a causa di morte.

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

Art. 44 - Trattamento di fine rapporto.

In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro, il prestatore ha diritto a un TFR calcolato come stabilito dalla legge n. 297 del 29.5.82.

Di conseguenza le indennità maturate fino al 28.5.82 saranno calcolate sulla base dell'ultima retribuzione accantonata, e subiranno un incremento, a norma dell'art. 1, comma 4, legge 29.5.82 n. 297, dell'1,5% annuo a partire dall'1.6.82 e del 75% dell'aumento del costo della vita, accertato dall'ISTAT, con l'esclusione della quota maturata nell'anno in

corso.

Il TFR relativo alle anzianità maturate dal 29.5.82 sarà calcolato a norma dell'art. 1, comma 1, legge 29.5.82 n. 297, sull'ammontare delle retribuzioni percepite nell'anno, comprensive di eventuali indennità: il totale sarà diviso per 13,5.

Al di fuori dei limiti stabiliti dall'art. 1, legge 29.5.82 n. 297, l'Agente Generale, a richiesta del lavoratore con almeno 8 anni di servizio presso la medesima Agenzia Generale, esaminerà la possibilità di accordare, per i casi previsti dalla summenzionata legge, una anticipazione del TFR fino ad un massimo del 70% del trattamento cui il lavoratore stesso avrebbe diritto nel caso di cessazione del rapporto alla data della richiesta.

Art. 45 - Modalità di comunicazione ed effetto del recesso.

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.

Art. 46 - Modalità di versamento delle spettanze di fine rapporto.

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

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

Art. 47 - Certificato di prestato servizio.

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

Art. 48 - Trapasso di agenzia.

Il trapasso dell'Agenzia non risolve il rapporto di lavoro e il personale ad essa addetto conserva i suoi diritti nei confronti di chi succede.

Art. 49 - Personale avente incarichi sindacali.

Ai lavoratori che rivestono cariche sindacali di carattere nazionale in seno alle Organizzazioni stipulanti saranno concesse le necessarie

agevolazioni per lo sviluppo del loro mandato.

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

Le predette Organizzazioni dei lavoratori dovranno debitamente notificare alla Agenzia Generale mediante raccomandata r/r le nomine sindacali sopraindicate.

I lavoratori di cui sopra non potranno essere licenziati, per la durata del loro mandato e per i 6 mesi successivi, per motivi inerenti l'espletamento della carica sindacale.

Sono fatte salve, in quanto applicabili, le disposizioni della legge 20.5.70 n. 300 (Statuto dei Lavoratori).

Nelle Agenzie Generali nelle quali, ai sensi delle disposizioni della legge 20.5.70, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) è consentita la costituzione di RSA, i permessi retribuiti a favore del dirigente della rappresentanza stessa per l'espletamento dell'incarico verranno concessi per un minimo complessivo di 20 ore all'anno. Nel caso che sia stata costituita una unica RSA, i permessi retribuiti a favore del dirigente della rappresentanza stessa per l'espletamento dell'incarico verranno concessi per un minimo complessivo di 30 ore all'anno.

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

Art. 50 - Delegato di agenzia.

Nelle Agenzie Generali che occupano fino a 15 dipendenti è riconosciuta l'istituzione di un Delegato di Agenzia, quale organo di rappresentanza dei lavoratori nei confronti degli Agenti Generali, fermo restando che la disciplina collettiva dei rapporti di lavoro rimane riservata, tanto in fase di contrattazione che di stipulazione di accordi, alla competenza delle OOSS di categoria e fermo restando che ogni tipo di attività sindacale resta attribuita ai lavoratori secondo le norme di legge vigenti e le disposizioni di cui al vigente contratto, in particolare dall'art. 49.

Compito fondamentale ed esclusivo del Delegato di Agenzia è di concorrere a mantenere i rapporti fra i lavoratori e gli Agenti Generali per il regolare svolgimento dell'attività agenziale per quanto previsto all'art. 53.

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

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

- (4) per prospettare ogni misura atta a tutelare nell'ambito aziendale gli interessi professionali dei lavoratori;
- (5) per la contrattazione delle materie di cui all'art. 53.

Il Delegato di Agenzia per le funzioni di cui ai punti 1), 2), 3) e 4) è soggetto alle comuni norme contrattuali e deve quindi osservare l'orario di lavoro come tutti gli altri dipendenti. Per l'espletamento del proprio mandato può assentarsi dal posto di lavoro dandone preventiva comunicazione al diretto superiore responsabile; solo in casi eccezionali può uscire dall'Agenzia previa intesa con l'Agente Generale.

Per i compiti di cui al punto 5) il Delegato di Agenzia fruirà delle necessarie agevolazioni e comunque di permessi giornalieri non inferiori a 4 giorni l'anno.

Articolo 51.

L'Agente Generale, compatibilmente con le esigenze di servizio e con un preavviso di almeno 3 giorni concederà a ciascun lavoratore permessi retribuiti fino ad un massimo di 5 ore all'anno per la partecipazione ad Assemblee nazionali o territoriali da tenersi fuori dell'Agenzia Generale, indette dalle OOSS nazionali firmatarie del presente Accordo.

Allo stesso fine nell'anno del rinnovo contrattuale l'Agente Generale, compatibilmente con le esigenze di servizio e con preavviso di almeno 3 giorni concederà a ciascun lavoratore permessi retribuiti per complessive 10 ore all'anno, comprensive delle ore di cui al comma precedente.

Tali permessi non spettano ai lavoratori nei confronti dei quali si applica la normativa di cui all'art. 20, legge 20.5.70 n. 300.

Art. 52 - Divise.

Al personale che svolge mansioni di capo-commesso, autista, commesso, fattorino e hostess verranno fornite le relative divise qualora l'Agenzia Generale faccia obbligo di indossarle.

Art. 53 - Contrattazione aziendale.

Possono essere stipulati contratti aziendali esclusivamente per le seguenti materie:

- (a) distribuzione, flessibilità dell'orario di lavoro e velo di copertura del sabato nell'ambito delle norme stabilite dal vigente contratto nazionale;
- (b) part-time (v. allegato 6);
- (c) rimborsi spese, diarie di trasferta e determinazione del relativo trattamento economico;
- (d) rimborso spese chilometrico per gli esattori e per il personale viaggiante;
- (e) agevolazioni per lavoratori studenti;
- (f) per le materie di cui all'art. 8, comma 6;
- (g) modalità di attuazione di corsi di formazione e aggiornamento professionale;
- (h) utilizzo in via collettiva delle festività soppresse come permessi straordinari retribuiti;
- (i) premio incrementi produttivi secondo quanto stabilito dall'allegato C

di cui al presente contratto.

Le materie di cui sopra, fermo restando quanto disposto nell'allegato C, saranno trattate in sede aziendale e, su richiesta scritta di una delle parti, con l'assistenza di ANAGINA e delle OOSS nazionali firmatarie del presente contratto.

La contrattazione aziendale non potrà avere inizio prima del 31.10.02.

I contratti aziendali relativi ai punti a) ed h) avranno scadenza in data non anteriore a quella del presente CCNL.

Art. 54 - Personale trasferito alla produzione.

Il personale amministrativo che, venga 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 e 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.

Art. 55 - Commissione paritetica nazionale.

È costituita una Commissione nazionale paritetica per l'interpretazione del contratto di cui fanno parte una rappresentanza di ANAGINA e una rappresentanza delle OOSS firmatarie del presente contratto. Detta Commissione ha come scopo il tentativo di comporre eventuali questioni di carattere generale che dovessero sorgere in sede di applicazione del presente contratto, nonché il compito di apportare le integrazioni e i chiarimenti che si rendessero necessari.

A richiesta sia dell'Agente Generale che del lavoratore interessata la Commissione nazionale, così come previsto dall'art. 8, comma 6, può essere consultata in caso di eventuali singole vertenze che dovessero sorgere in sede di applicazione del contratto e che non fosse stato possibile comporre in sede aziendale.

Art. 56 - Condizioni più favorevoli.

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

Art. 57 - Inscindibilità delle disposizioni contrattuali.

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

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

Art. 58 - Formazione.

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

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

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

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

Art. 59 - Decorrenza e durata.

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

Esso scadrà il 31 dicembre 2004 sia per quanto riguarda la parte economica che quella normativa. S'intenderà tacitamente rinnovato per un periodo di 4 anni qualora non venga disdettato per iscritto da una delle Parti almeno 6 mesi prima della relativa scadenza.

Le parti s'incontreranno quanto prima possibile per procedere alla stesura del testo ufficiale del nuovo CCNL.

Art. 60 - Assetti contrattuali.

In base all'Intesa sul costo del lavoro del luglio 1993, le piattaforme contrattuali per il rinnovo del CCNL saranno presentate in tempo per consentire l'apertura delle trattative 3 mesi prima della scadenza del

contratto.

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

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

Art. 61 - Allegati.

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

Allegato 1 - Trattamento economico

Allegato 2 - Accordo relativo alle festività abolite dalla legge 5.3.77 n. 54

Allegato 3 - Servizio all'utenza e scorpori

Allegato 4 - Lettera di ANAGINA alle OOSS in materia di dipendenti delle subagenzie

Allegato 5 - Accordo per l'esazione dei contributi sindacali

Allegato 6 - Accordo sul "Part-Time"

Allegato 7 - Lettera di ANAGINA alle OOSS sull'occupazione

Allegato 8 - Contratto formazione e lavoro

Allegato 9 - Quadri

Allegato 10 - Previdenza integrativa

Allegato 11 - Previdenza complementare

Allegato 12 - Dichiarazione concernente il personale femminile

Allegato 13 - Molestie sessuali

Allegato 14 - Regolamento nazionale per la disciplina dell'apprendistato

Allegato 1

TRATTAMENTO ECONOMICO

Dalla data di sottoscrizione del presente contratto al personale in servizio presso le Agenzie Generali INA Vita-ASSITALIA, sarà corrisposto il trattamento economico complessivo determinato dalla tabella di cui agli allegati A e B.

A ciascun dipendente in servizio alla data di stipula del presente contratto verranno corrisposte le seguenti somme 'una tantum':

- E 413 a copertura del periodo 1.1.99-31.12.01 da corrispondere a gennaio

2003 e comunque non oltre il 28.2.03 previo recupero del 60% della IVC erogata fino al 31.12.01;
 - E 182 a copertura del periodo 1.1.02-30.6.02 da corrispondere entro il 31.10.02, previo recupero della IVC erogata nel 2002.

Le predette somme 'una tantum' verranno erogate in proporzione all'effettivo servizio prestato, rispettivamente nel periodo 1.1.99-31.12.01, e 1.1.02-30.6.02, considerando come mese interi le frazioni di mesi superiori a 15 giorni.

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

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

Allegato "A"

Decorrenza dal 1° luglio 2002
 (importi in euro esclusa EDR e comprensivi di ex indennità di contingenza)

area prof.le	C		B			A
	1 ^a	2 ^a	1 ^a	2 ^a	3 ^a	1 ^a
posizione organizz.	1 ^a	2 ^a	1 ^a	2 ^a	3 ^a	1 ^a
CI./liv. ret.	1	2	3	4	5	6
0A	13.614	14.312	15.382	16.309	17.644	18.357
0B	13.914	14.648	15.773	16.748	18.152	18.902
1	14.214	14.984	16.164	17.187	18.660	19.447
2	14.513	15.320	16.556	17.627	19.168	19.992
3	14.813	15.656	16.947	18.066	19.676	20.537
4	15.113	15.992	17.338	18.505	20.185	21.082
5	15.413	16.328	17.730	18.944	20.693	21.627
6	15.713	16.664	18.121	19.383	21.201	22.173
7	16.013	17.000	18.512	19.823	21.709	22.718
8	16.313	17.336	18.904	20.262	22.217	23.263
9	16.613	17.672	19.295	20.701	22.725	23.808
10	16.913	18.008	19.686	21.140	23.233	24.353
11	17.212	18.343	20.078	21.580	23.742	24.898
12	17.512	18.679	20.469	22.019	24.250	25.443
13	17.812	19.015	20.860	22.458	24.758	25.988

Decorrenza dal 1° gennaio 2003
 (importi esclusa EDR e comprensivi di ex indennità di contingenza)

area prof.le	C		B			A
	1 ^a	2 ^a	1 ^a	2 ^a	3 ^a	1 ^a
posizione organizz.	1 ^a	2 ^a	1 ^a	2 ^a	3 ^a	1 ^a
CI./liv.	1	2	3	4	5	6
0A	13.791	14.498	15.582	16.521	17.873	18.596
0B	14.095	14.839	15.978	16.966	18.388	19.148

1	14.398	15.179	16.375	17.411	18.903	19.700
2	14.702	15.519	16.771	17.856	19.417	20.252
3	15.006	15.860	17.167	18.301	19.932	20.804
4	15.310	16.200	17.564	18.746	20.447	21.357
5	15.614	16.540	17.960	19.190	20.962	21.909
6	15.917	16.880	18.357	19.635	21.476	22.461
7	16.221	17.221	18.753	20.080	21.991	23.013
8	16.525	17.561	19.149	20.525	22.506	23.565
9	16.829	17.901	19.546	20.970	23.021	24.117
10	17.132	18.242	19.942	21.415	23.535	24.669
11	17.436	18.528	20.339	21.860	24.050	25.221
12	17.740	18.922	20.735	22.305	24.565	25.774
13	18.044	19.263	21.131	22.750	25.080	26.326

Decorrenza dal 1° luglio 2003

(importi esclusa EDR e comprensivi di ex indennità di contingenza)

area prof.le	C		B		A	
posizione organizz.	1 ^a	2 ^a	1 ^a	2 ^a	3 ^a	1 ^a
CI./liv.	1	2	3	4	5	6
0A	13.964	14.681	15.778	16.730	18.100	18.832
0B	14.267	15.021	16.175	17.175	18.615	19.384
1	14.571	15.361	16.571	17.620	19.130	19.937
2	14.875	15.701	16.967	18.065	19.644	20.489
3	15.179	16.042	17.364	18.510	20.159	21.041
4	15.483	16.382	17.760	18.954	20.674	21.593
5	15.786	16.722	18.157	19.399	21.189	22.145
6	16.090	17.063	18.553	19.844	21.703	22.697
7	16.394	17.403	18.949	20.289	22.218	23.249
8	16.698	17.743	19.346	20.734	22.733	23.801
9	17.001	18.084	19.742	21.179	23.247	24.354
10	17.305	18.424	20.139	21.624	23.762	24.906
11	17.609	18.764	20.535	22.069	24.277	25.458
12	17.913	19.104	20.931	22.514	24.792	26.010
13	18.217	19.445	21.328	22.959	25.306	26.562

Decorrenza dal 1° gennaio 2004

(Importi esclusa EDR e comprensivi di ex indennità di contingenza)

area prof.le	C		B		A	
posizione organizz.	1 ^a	2 ^a	1 ^a	2 ^a	3 ^a	1 ^a
CI./liv.	1	2	3	4	5	6
0A	14.211	14.942	16.060	17.029	18.425	19.171
0B	14.515	15.282	16.456	17.474	18.940	19.723
1	14.819	15.622	16.853	17.919	19.455	20.275
2	15.123	15.963	17.249	18.364	19.969	20.828
3	15.426	16.303	17.646	18.809	20.484	21.380
4	15.730	16.643	18.042	19.254	20.999	21.932
5	16.034	16.983	18.438	19.699	21.514	22.484
6	16.338	17.324	18.835	20.144	22.028	23.036

7	16.642	17.664	19.231	20.589	22.543	23.588
8	16.945	18.004	19.628	21.034	23.058	24.140
9	17.249	18.345	20.024	21.479	23.573	24.693
10	17.553	18.685	20.420	21.924	24.087	25.245
11	17.857	19.025	20.817	22.369	24.602	25.797
12	18.160	19.366	21.213	22.813	25.117	26.349
13	18.464	19.706	21.610	23.258	25.632	26.901

INDENNITÀ DI CONTINGENZA
(per 14 mensilità)

Si evidenziano gli importi dell'indennità di contingenza già conglobati nelle tabelle precedenti.

livelli retributivi	1	2	3	4	5	6
	7.085	7.128	7.191	7.247	7.328	7.371

Allegato "B"

EDR

E 134,29 (E 10,33 x 13 mensilità).

Allegato "C"

PREMIO INCREMENTI PRODUTTIVI

Le Parti al fine di armonizzare la disciplina contrattuale del 2° livello con quanto stabilito dal Protocollo 23.7.93, in tema di assetti contrattuali, concordano quanto segue:

per gli anni 2002, 2003 e 2004 (anni di competenza), per il personale amministrativo a tempo indeterminato, è previsto il premio correlato agli incrementi di produttività, denominato Premio Incrementi Produttivi la cui erogazione avverrà, rispettivamente, nel 2003, 2004, 2005.

La disciplina del Premio come specificato nel presente Accordo quadro verrà integralmente recepita nella contrattazione di 2° livello che, per le Agenzie che occupano fino a 23 dipendenti, avverrà su base territoriale con le modalità di seguito indicate.

I valori del premio così come indicati nella tabella di cui al presente allegato potranno essere incrementati in sede di contrattazione aziendale nella misura massima del 40%.

L'ammontare del premio sarà commisurato agli incrementi di produttività realizzati dall'Agenzia Generale negli anni 2002, 2003 e 2004 (anni di competenza), in rapporto rispettivamente agli anni di raffronto 2001, 2002 e 2003, secondo la seguente formula:

$$\text{Premio Incrementi Produttivi} = \frac{\text{PAR} - \text{PAP}}{\text{PAP}} \times 100 = X$$

PAR = Produttività anno di raffronto: è il rapporto tra il portafoglio - depurato convenzionalmente del 5% per le Agenzie che occupano fino a 15

dipendenti e del 2% per le Agenzie con un numero di dipendenti superiore a 15 - e il numero dei dipendenti a tempo indeterminato del ruolo amministrativo in forza al 1° gennaio dell'anno di competenza.

PAP = Produttività anno precedente: è il rapporto tra il portafoglio e il numero dei dipendenti del ruolo amministrativo a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno precedente a quello di competenza.

PORTAFOGLIO: Con il termine portafoglio s'intende la somma dei premi imponibili ASSITALIA, con esclusione dei premi incassati nel ramo Trasporti, e INA Vita, compresi i Premi Unici nella misura di 1/10 (gli affari speciali per i quali le Direzioni Generali Mandanti riconoscono provvigioni di acquisto ridotte saranno conteggiati in proporzione), complessivamente resocontati nei rami vita e danni dal 1° gennaio al 31 dicembre di ciascun anno di competenza.

In base agli incrementi percentuali determinati con la precedente formula, sarà corrisposta, per ciascun livello contrattuale, una somma in euro pari al valore espresso per il corrispondente scaglione nella tabella che segue:

	1	2	3	4	5	6
fino al 2%	0	0	0	0	0	0
dal 3% al 5%	199,00	223,00	258,00	290,00	336,00	359,00
dal 6% al 8%	260,00	291,00	338,00	379,00	439,00	470,00
dal 9% al 11%	326,00	365,00	423,00	474,00	550,00	588,00
dal 12% al 14%	391,00	438,00	508,00	569,00	661,00	707,00
oltre	413,00	463,00	537,00	601,00	697,00	746,00

L'erogazione del Premio Incrementi Produttivi, il cui ammontare non sarà computabile in alcun istituto legale e contrattuale ivi compreso il TFR, avverrà entro il 30 settembre degli anni 2003 per l'anno 2002, 2004 per l'anno 2003, 2005 per l'anno 2004 e sarà determinato in base ai dati di fonte INA Vita e ASSITALIA che saranno richiesti da ANAGINA e dalla stessa comunicati entro il 30 luglio di ciascun anno alle Agenzie Generali interessate ed a richiesta, per singola Agenzia, alle OOSS territoriali interessate o al Delegato di Agenzia nelle Agenzie con un numero di dipendenti inferiore a 16.

Esso competerà in proporzione al periodo di servizio prestato nell'anno di competenza presso l'Agenzia Generale ed in misura proporzionalmente ridotta per il personale part-time.

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro che intervenga nel corso dell'anno di liquidazione del Premio, anteriormente alla data della sua erogazione, il Premio stesso sarà corrisposto, nella misura effettivamente spettante, alla data di erogazione prevista dal presente allegato.

Per quanto riguarda le frazioni di Premio maturate nell'anno in cui avviene la risoluzione del rapporto di lavoro, il premio sarà erogato in misura corrispondente a quello dovuto ai sensi del precedente capoverso, proporzionalmente al servizio effettivamente prestato nell'anno di risoluzione del rapporto.

Nelle Agenzie che al 1° gennaio di ciascun anno precedente a quello dell'erogazione (anno di competenza), occupano un numero di dipendenti non superiore a 23 la contrattazione territoriale di secondo livello sarà concentrata su base almeno regionale e centralizzata in un unico tavolo di trattativa in Roma ove ANAGINA rappresenterà tutte le Agenzie Generali delle regioni di volta in volta interessate alla contrattazione.

Le Parti convengono sulla opportunità che eventuali trattamenti

aziendalmente in atto, ove esistenti e comunque denominati, vadano armonizzati con il presente Accordo quadro e senza pregiudizio per le Parti.

Le Parti convengono che le Agenzie Generali per l'anno 2001, erogheranno entro il 31.10.02 una 'una tantum' d'importo corrispondente all'80% di quanto sarebbe risultato a titolo di PIP per lo stesso 2001 secondo i criteri previsti per gli anni precedenti, detraendo quanto già eventualmente erogato al detto titolo fino a concorrenza della 'una tantum' stessa.

La contrattazione di 2° livello come prevista dal presente allegato non potrà aver luogo prima del 31.10.02.

Qualora entro il 31.12.05 non venisse concordato con le OOSS il rinnovo del CCNL e del relativo allegato C si conviene la proroga del presente istituto per un ulteriore esercizio.

Norma transitoria.

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro che intervenga nel corso del 2002 il dipendente, in luogo del PIP di competenza del 2002, da erogare entro il 30.9.03, avrà unicamente diritto a percepire una somma corrispondente alla 'una tantum' percepita nel 2002 in quanto spettante, in proporzione al periodo di servizio effettivamente prestato nello stesso anno 2002.

Allegato "D"

INDENNITÀ (da suddividersi per 12 mensilità)

1)

Ai lavoratori inquadrati nell'Area professionale "A" - posizione organizzativa 1^a - 6° livello retributivo (funzionari), spetta la seguente indennità di carica: dall'1.9.02 E 949.

In considerazione delle modificazioni introdotte in materia di classificazione del personale dell'art. 9 del presente contratto, le indennità di carica relative alle figure del cassiere di cui all'art. 8, CCNL 9.7.96 vengono trasformate in indennità di funzione, dovute in relazione allo svolgimento di attività di Cassa, nelle misure di seguito indicate.

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

2)

Al cassiere, se inquadrato nell'Area professionale "B" - posizione organizzativa 2^a - 4° livello retributivo spetta la seguente indennità: dall'1.9.02 E 395.

Al cassiere se inquadrato nell'Area professionale "B" - posizione organizzativa 1^a - 3° livello retributivo spetta la seguente indennità: dall'1.9.02 E 240.

3)

L'indennità di cui al punto 2), non spetta ai lavoratori inquadrati nell'Area professionale "A" - posizione organizzativa 1^a - 6° livello retributivo e ai lavoratori inquadrati nell'Area professionale "B" -

posizione organizzativa 3^a - 5° livello retributivo.

4)

La figura del cassiere unico viene soppressa. Tuttavia, a favore dei lavoratori, che alla data di stipula del presente CCNL continuino a svolgere tale funzione, viene mantenuta l'indennità prevista nell'allegato E del CCNL 9.7.96, rivalutata in E 316,90, finché permanga l'effettivo svolgimento della funzione stessa, da parte di detti lavoratori.

* * * * *

Gli assegni di cui al punto B), allegato "E", al CCNL dell'1.7.96, sono rivalutati a partire dall'1.9.02 dell'8,2% come di seguito precisato:

assegno 'ad personam' per profilo c) del 5° livello (sistemisti):	474,46
assegno 'ad personam' per profilo d) del 4° livello (analista, analista programmatore)	395,39
assegno 'ad personam' per profilo e) del 3° livello (programmatori) e per profilo f) del 3° livello (operatori consollisti - consollisti):	124,67

Allegato 2

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 7.11.02

- ANAGINA

e

- le sottoscritte Organizzazioni sindacali

vista la legge 5.3.77 e successive

convengono

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

Articolo 1.

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

Articolo 2.

Il riposo sostitutivo di cui all'articolo precedente spetta anche ai lavoratori assenti che per i suddetti giorni abbiano comunque diritto alla retribuzione, ivi compresi quelli assenti ai sensi dell'art. 4, legge 30.12.71 n. 1204 (lavoratrici madri).

Articolo 3.

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

Articolo 4.

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

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

Articolo 5.

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

per ANAGINA
per i Sindacati

Allegato 3

SERVIZIO ALL'UTENZA E SCORPORI

ANAGINA e le OOSS rilevano che la liberalizzazione del mercato assicurativo sta producendo molteplici forme di concorrenza che pongono gli operatori del settore e quindi le Agenzie Generali di fronte alla esigenza di migliorare qualitativamente e quantitativamente il servizio all'utenza. Tale prioritario obiettivo comporta il perseguimento di strategie volte a salvaguardare e a consolidare la potenzialità e l'integrità delle Agenzie Generali nei processi produttivi e un livello adeguato di funzionalità per lo sviluppo dell'attività e per l'impiego delle risorse umane.

In caso di scorporo, ANAGINA si dichiara disponibile a promuovere incontri fra le parti interessate, finalizzati alla tutela degli interessi dei lavoratori, ivi compresa la salvaguardia del posto di lavoro.

Detti incontri saranno effettuati non appena sarà data la comunicazione di scorporo, comunque in tempi adeguatamente brevi che consentano, ove del caso, l'eventuale svolgimento della procedura prevista dai commi 2 e 3, art. 3 del CCNL.

Nota a verbale.

Ai fini della procedura di cui all'art. 3 del CCNL, nelle Agenzie Generali ove manchino le RSA si farà riferimento al Delegato di Agenzia.

Allegato 4

LETTERA DI ANAGINA ALLE OOSS

Ci riferiamo alle richieste da Voi formulate a tutela dei lavoratori subordinati dipendenti delle Subagenzie e Agenzie di Città facenti capo alle Agenzie Generali INA Vita-ASSITALIA.

Dobbiamo confermarVi che gli Agenti Generali sono estranei ai rapporti fra Subagenti (o Agenti di Città) e i loro dipendenti e, pertanto, non potrebbero esercitare in materia nessuna potestà.

Comunque non abbiamo difficoltà a dichiararVi, a nome delle Agenzie Generali INA Vita - ASSITALIA, che condividiamo il Vostro punto di vista secondo il quale l'attività dei Subagenti deve svolgersi nel rispetto di talune esigenze essenziali.

In questo quadro, Vi confermiamo che consideriamo obbligo fondamentale dei Subagenti, di prestare osservanza, nel corso del mandato alle leggi vigenti in materia di rapporto di lavoro e, in specie, alle norme previdenziali e assistenziali applicabili.

Qualora le OOSS segnalassero ad ANAGINA casi di mancato rispetto delle norme di cui sopra, sarà cura dell'Associazione medesima di darne avviso alla Agenzia Generale competente e adoperarsi nel tentativo di porre termine alla situazione di irregolarità.

Allegato 5

ACCORDO PER LA ESAZIONE DEI CONTRIBUTI SINDACALI

Il giorno 30.5.85 in Roma

tra

- ANAGINA

e

- FILDA/CGIL
- FILA/CISL
- UILASS/UIL
- FNA/SNAGI

si è convenuto quanto segue:

Articolo 1.

A decorrere dalla mensilità di gennaio 1986 il contributo sindacale da trattenersi sulle retribuzioni dei lavoratori iscritti alle OOSS firmatarie del presente Accordo sarà determinato come segue:

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

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

Il contributo sarà determinato con riferimento agli importi retributivi lordi.

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

Articolo 2.

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

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

Articolo 3.

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

Articolo 4.

Le somme trattenute verranno versate dalle Agenzie Generali secondo le indicazioni di ciascuna OS.

Articolo 5.

Il presente Accordo scadrà il 31.12.87 e s'intenderà tacitamente rinnovato per un periodo di 2 anni e così successivamente di 2 anni in 2 anni, qualora non venga disdettato almeno 3 mesi prima della scadenza.

per ANAGINA
per le OOSS

Allegato 5 bis

Spett.le

Agenzia generale di

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

La presente Delega potrà essere revocata con espressa dichiarazione

scritta indirizzata all'Agenzia Generale e per conoscenza all'Organizzazione sindacale interessata. Gli effetti della revoca decorrono dal 31° giorno successivo a quello della comunicazione scritta.

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

firmato _____
data _____

(*) completare con: "lo 0,40% della retribuzione tabellare e della indennità di contingenza su ciascuna delle 14 mensilità contrattuali".

Allegato 5 ter

Le comunichiamo che, in attuazione dell'accordo sindacale _____, abbiamo provveduto a trattenere per contributo sindacale (*) _____.

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

(*) completare con: "lo 0,40% della retribuzione tabellare e della indennità di contingenza".

Allegato 6

PART-TIME

Alla luce degli interventi recentemente operati dal legislatore in materia di lavoro part-time (D.lgs. n. 61/00 e successive modificazioni e integrazioni), le parti convengono sulla necessità di un aggiornamento dell'allegato 6 al CCNL 9.7.96. Pertanto, l'istituto in oggetto viene regolamentato come segue, con riferimento sia all'ipotesi di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, sia all'ipotesi di costituzione 'ex novo' del rapporto a tempo parziale, ferma restando, per il personale di nuova assunzione, la non predeterminazione di eventuali passaggi ad orario a tempo pieno.

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

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

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

a) Oggetto del contratto - Limiti di orario.

Per lavoro a tempo parziale s'intende il rapporto di lavoro prestato con orario ridotto rispetto all'orario normale settimanale stabilito nel presente CCNL. La durata della prestazione lavorativa del personale a part-time può essere compresa tra le 18 e le 32 ore settimanali.

b) Condizioni per la trasformazione del rapporto di lavoro.

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

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

In via subordinata, saranno esaminate richieste di lavoro a tempo parziale anche a titoli diversi dai primi 3.

c) Sfera di applicazione.

Il presente accordo si applica al personale amministrativo inquadrato nelle Aree professionali "B" e "C" di cui all'art. 9 del presente CCNL, che abbiano almeno 2 anni di servizio.

Le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale potranno essere accolte di norma nel limite del 10% del personale in organico.

Il numero di lavoratori assunti 'ex novo' con contratto di lavoro a tempo parziale non potrà eccedere, su base annua, il 20% del personale in organico.

S'intende per "personale in organico" quello presente nell'Agenzia Generale alla data di assunzione o della richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro.

Coloro che abbiano già usufruito, in parte o totalmente, del periodo di orario di lavoro ridotto, non potranno, di norma, richiedere nuovamente tale condizione, a meno che sussistano i requisiti di cui al punto b), e sempreché non vi siano richieste di altri dipendenti.

d) Modalità di accesso.

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

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

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

e) Lavoro straordinario e supplementare.

I lavoratori a tempo parziale non possono effettuare lavoro straordinario, salvo per quanto riguarda i lavoratori a part-time verticale cui si applica la medesima disciplina dei lavoratori a full-time.

È invece consentito, per il part-time orizzontale, lo svolgimento di lavoro supplementare - intendendosi per tale quello prestato fino al raggiungimento dell'orario di lavoro del personale a tempo pieno - nei limiti di 100 ore annue, e di 2 ore al giorno. L'eventuale prestazione di ore di lavoro supplementare eccedenti il limite in oggetto, sarà compensata con una maggiorazione del 50% sulla quota oraria della retribuzione complessiva.

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

- esecuzione di un incarico definito e predeterminato nel tempo;
- particolari esigenze organizzative;
- particolari difficoltà derivanti da assenze per ferie, malattia, maternità, infortunio.

f) Clausole elastiche.

All'atto dell'instaurazione - o trasformazione - del rapporto di lavoro a tempo parziale, le parti possono contemplare, mediante apposita pattuizione scritta, la facoltà del datore di lavoro di variare l'articolazione temporale della prestazione lavorativa rispetto a quella originariamente stabilita. L'apposizione di una clausola di elasticità è consentita solo ove il rapporto a tempo parziale sia a tempo indeterminato ovvero, se a termine, laddove il lavoratore a tempo parziale sia stato assunto in sostituzione di un impiegato assente, con diritto alla conservazione del posto di lavoro.

Il datore di lavoro che intenda avvalersi della clausola in oggetto deve darne comunicazione al lavoratore interessato con preavviso di almeno 10 giorni.

La variazione dell'articolazione temporale della prestazione lavorativa viene compensata con una maggiorazione del 20% della retribuzione.

Il lavoratore che abbia sottoscritto una clausola di elasticità può denunciare tale pattuizione per una delle seguenti motivazioni:

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

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

g) Rientro anticipato.

Eventuali richieste per il ritorno al rapporto di lavoro a tempo pieno, dovranno essere avanzate con preavviso di almeno 3 mesi. Il rientro a tempo pieno avrà luogo entro il periodo di preavviso stesso, purché sia trascorso almeno 1 anno dall'inizio del lavoro a tempo parziale.

h) Retribuzione.

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

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

i) Premio di anzianità.

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

l) Ferie.

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

durata della prestazione lavorativa effettivamente resa.

m) Malattia o infortunio.

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

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

Allegato 7

OCCUPAZIONE

ANAGINA nell'interesse delle Agenzie Generali, prese in esame le istanze presentate dalle OOSS in occasione del rinnovo del CCNL 25.5.54 e successive modifiche relativo agli impiegati amministrativi delle Agenzie Generali INA Vita - ASSITALIA, precisa quanto segue:

1)

Le OOSS del settore hanno sottolineato a più riprese l'importanza che esse annettono al grave problema dell'occupazione.

ANAGINA, condividendo le preoccupazioni di ordine generale di cui le OOSS si sono fatte carico, concorda nell'individuare in quello occupazionale uno dei problemi di fondo dell'attuale situazione economico-sociale del Paese.

Per quanto concerne in modo specifico il settore dell'attività agenziale, ANAGINA ritiene che sussistano in Italia larghi margini di ulteriore sviluppo di detto settore, margini che, ovviamente, detta Associazione auspica possano essere utilizzati con conseguente ampliamento delle possibilità occupazionali.

2)

Le OOSS hanno richiamato l'attenzione di ANAGINA sul problema dell'occupazione femminile.

ANAGINA rileva che, presso le Agenzie Generali, non esiste discriminazione alcuna a danno del personale femminile nelle assunzioni e nella progressione della carriera; essa avrà tuttavia cura di invitare dette Agenzie Generali a perseverare, anche in futuro, in tale atteggiamento.

ANAGINA concorda sulla opportunità di accelerare il processo di crescita professionale del personale femminile, al fine di una sempre più qualificata partecipazione nella Agenzia Generale di tale personale.

Allegato 8

ACCORDO QUADRO PER LA REGOLAMENTAZIONE DEL CONTRATTO DI FORMAZIONE
E LAVORO

tra

- ANAGINA

e

- le Organizzazioni sindacali

1)

Le Parti, ciascuna per la propria competenza convengono di attivare gli strumenti contrattuali legislativi atti a favorire l'inserimento dei

giovani nelle Agenzie Generali INA Vita - ASSITALIA.

A questo fine esprimono la volontà di utilizzare le disposizioni della legge n. 863/84, legge 19.7.94 n. 451, del DL 8.8.94 n. 494, della legge 24.6.97 n. 196 relative ai CFL al fine di incentivare l'assunzione di giovani di ambo i sessi d'età compresa tra i 16 e i 32 anni, e di assicurare agli stessi, oltre l'inserimento nell'attività lavorativa, un'adeguata fase formativa finalizzata all'acquisizione di professionalità conformi alle esigenze delle predette Agenzie Generali.

2)

L'attività formativa viene articolata nel presente progetto sul seguente modulo formativo per il quale viene prevista una specifica durata, una posizione organizzativa di accesso, anche in relazione al titolo di studio in possesso del lavoratore, al numero di ore settimanali dedicate all'attività formativa teorica, alla qualifica conseguita al termine del periodo formativo nonché alla Area professionale.

3)

Il modulo formativo è mirato all'acquisizione di professionalità intermedie, in particolare per impiegati di concetto da inquadrare nell'Area professionale "B" posizione organizzativa 1^a, 3^o livello retributivo.

Avrà la durata massima di 24 mesi.

I lavoratori verranno inquadrati inizialmente nell'Area professionale "C" posizione organizzativa 2^a, 2^o livello retributivo.

Ai predetti lavoratori verrà impartito un insegnamento teorico di almeno 80 ore annue di formazione retribuite, coerenti con la qualifica cui tende il CFL.

Al termine di 24 mesi di attività formativa al lavoratore verrà attribuita la qualifica di Impiegato di concetto, comportante l'inquadramento in Area professionale "B", posizione organizzativa 1^a, livello retributivo 3^o.

Qualora al termine dei 24 mesi di attività formativa il lavoratore venga assunto con contratto a tempo indeterminato, verrà data comunicazione di ciò alla Direzione del lavoro competente.

Alla scadenza del CFL, l'Agente Generale, deve, utilizzando il modello predisposto dal Ministero del lavoro, trasmettere alla Direzione provinciale per l'impiego competente per territorio idonea certificazione dei risultati conseguiti dal lavoratore interessato.

4)

Nello svolgimento teorico e pratico dell'attività formativa il lavoratore sarà affiancato dal titolare dell'Agenzia Generale o da personale interno ed esterno debitamente qualificato.

5)

Ai giovani assunti con CFL verrà consegnata contestualmente all'inizio del rapporto di lavoro una lettera di assunzione dove sarà precisato il modulo formativo, la durata del CFL, verrà indicata la qualifica iniziale assegnata e la qualifica che verrà conseguita dal lavoratore al termine del periodo formativo. Detta lettera di assunzione verrà fatta controfirmare al lavoratore per accettazione.

6)

Al termine del periodo formativo i lavoratori potranno essere assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato. Nei casi di conversione del CFL in contratto a tempo indeterminato, il periodo trascorso come CFL sarà computato a tutti gli effetti nell'anzianità di servizio.

7)

In caso di mancata trasformazione del CFL in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, al lavoratore sarà corrisposta in aggiunta alle spettanze di legge e di contratto, un'indennità pari a 1/14 della retribuzione annua riferita al livello d'inquadramento iniziale.

8)

Ai rapporti di lavoro con CFL verranno applicati integralmente tutti gli istituti contrattuali economici e normativi vigenti, in quanto compatibili con la specificità del rapporto.

9)

Le assunzioni con CFL sono consentite esclusivamente alle Agenzie Generali che negli ultimi 12 mesi non abbiano effettuato alcun licenziamento per riduzione di personale e che abbiano convertito a tempo indeterminato, negli ultimi 24 mesi, almeno il 60% dei CFL (con arrotondamento matematico della frazione di unità), salvo casi di mancata conversione motivata. Il numero complessivo dei dipendenti che potranno essere assunti con CFL non potrà superare il 30% del numero dei dipendenti a tempo indeterminato presenti nell'agenzia, con il minimo garantito di 1 unità. Le informazioni relative saranno fornite semestralmente alle RSA.

10)

Non è ammessa la trasformazione dei CFL in contratti a tempo parziale.

11)

Dopo la trasformazione del CFL in contratto a tempo indeterminato, il datore di lavoro si avvarrà delle ulteriori riduzioni contributive previste dalla legge 24.6.97 n. 196.

Allegato 9

AREA QUADRI

1)

Premesso che la categoria dei Quadri è costituita da quei lavoratori che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti, svolgono funzioni con carattere continuativo di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi delle Agenzie Generali.

In relazione a quanto premesso e in ottemperanza a quanto previsto dalla legge 13.5.85 n. 190 sul riconoscimento giuridico dei Quadri intermedi e in particolare a quanto stabilito dall'art. 2, comma 2 della predetta legge, viene attribuita la qualifica di Quadro al funzionario di cui alla successiva sezione "A" e ai lavoratori inquadrati nell'Area professionale "B", posizione organizzativa 3^a di cui alla successiva sezione "B".

2)

L'area Quadri è composta da 2 sezioni:

- sez. A) Area professionale "A" - posizione organizzativa 1^a - livello retributivo 6° - funzionario;
- sez. B) lavoratori di cui all'Area professionale "B" - posizione organizzativa 3^a del 5° livello che: svolgono di fatto le mansioni proprie di cui al profilo a) della predetta posizione organizzativa, e possiedono elevato grado di capacità organizzativa e professionale.

3)

Per il Quadro è prevista la seguente indennità annua di funzione: decorrenza 1.9.02 E 343,81.

4)

Le parti si danno atto che con la presente regolamentazione è stata data piena attuazione alla legge n. 190/85.

Allegato 10

ACCORDO QUADRO PER L'ATTUAZIONE DEL TRATTAMENTO DI PREVIDENZA INTEGRATIVA

1)

È istituito un trattamento previdenziale a favore dei dipendenti delle cosiddette Agenzie Generali Medio-Piccole mediante costituzione con atto pubblico ai sensi degli artt. 14, 36, 37 e 38 CC di un'apposita Cassa di Previdenza, la quale opererà in conformità delle disposizioni legislative in materia.

2)

Scopo della Cassa di Previdenza è quello di garantire ai lavoratori l'erogazione di una rendita vitalizia o di un capitale al momento in cui lasceranno il servizio avendo maturato il diritto a pensione di vecchiaia, anzianità o invalidità a carico dell'INPS.

3)

Le Agenzie Generali finanzieranno il trattamento di previdenza mediante versamento, a favore di ciascun dipendente socio della Cassa, una volta all'anno, al 31 dicembre, di una somma pari all'1% della retribuzione complessiva.

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

(1)

l'importo annuo che al momento del versamento è previsto per la classe di appartenenza della tabella stipendiale nonché dell'indennità di carica del livello nel quale il lavoratore interessato si trova inserito. Per l'anno di assunzione verrà versata una quota pari ad 1/12 per ogni mese intero di servizio prestato (il relativo versamento avverrà il 1° gennaio dell'anno successivo e sarà computato sugli elementi retributivi in atto il 10 gennaio stesso).

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

(2)

L'importo dell'indennità di contingenza previsto in quel momento per lo stesso livello.

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

Nell'anno di costituzione della Cassa il contributo, determinato in base alla situazione al 31.12.88, sarà effettivamente versato al momento della costituzione della Cassa.

Allegato 11

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Con riferimento al D.lgs. 21.4.93 n. 124 e alla legge 4.8.95 n. 335 le parti nomineranno un gruppo di studio che si incontrerà entro febbraio 2003 per l'esame delle relative problematiche.

Allegato 12

DICHIARAZIONE CONCERNENTE IL PERSONALE FEMMINILE

ANAGINA considerata l'elevata presenza di personale femminile nelle Agenzie Generali, perché questa possa assumere un ruolo sempre più significativo e professionale in armonia con le disposizioni della legge 10.4.91 n. 125, in tema di parità uomo-donna, riconferma la propria particolare attenzione alle relative tematiche e in particolare allo sviluppo della legislazione nazionale e comunitaria in materia e alle iniziative promosse in Italia e nei Paesi della CEE.

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

Allegato 13

MOLESTIE SESSUALI

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

Allegato 14

REGOLAMENTO NAZIONALE PER LA DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO

Articolo 1.

L'apprendistato ha lo scopo di consentire ai giovani lavoratori di apprendere le mansioni per le quali occorra un periodo di tirocinio.

L'apprendistato è ammesso per le qualifiche e le mansioni comprese nell'Area professionale "C" e nell'Area professionale "B" - 1^a Posizione organizzativa, ad esclusione degli addetti alle esazioni e di coloro che sono in possesso di un diploma specifico per l'impiego quale, ad esempio, ragioneria, segretaria d'azienda, stenodattilografia e dattilografia.

Articolo 2.

Possono essere assunti con contratto di apprendistato i giovani di età non inferiore ai 16 anni e non superiore ai 24 anni, elevata a 26 anni per il Sud e le aree di declino industriale del Centro Nord, come previsto dalla legge 24.6.97 n.196, salvi i divieti, le limitazioni e le deroghe previste dalla legge.

Coloro che abbiano già svolto un'attività lavorativa presso agenzie di assicurazione non possono essere assunti come apprendisti, tranne quelli già assunti come apprendisti che non hanno raggiunto il termine previsto per il compimento del periodo di apprendistato, fermo restando quanto stabilito nel successivo art. 5.

Articolo 3.

Per l'assunzione il datore di lavoro dovrà ottenere la preventiva

autorizzazione dalla Direzione provinciale del lavoro territorialmente competente, cui dovrà precisare le condizioni della prestazione richiesta agli apprendisti.

Copia della richiesta dovrà essere inviata alle OOSS territoriali.

Articolo 4.

La durata massima del periodo di prova per gli apprendisti è fissata in 30 giorni di effettivo lavoro prestato durante i quali è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso. Compiuto il periodo di prova, l'assunzione dell'apprendista diviene definitiva.

Articolo 5.

Il periodo di apprendistato effettuato presso altre Agenzie sarà computato presso il nuovo datore di lavoro, ai fini del completamento del periodo di tirocinio prescritto dal presente regolamento, purché l'addestramento si riferisca alle stesse specifiche mansioni e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, un'interruzione superiore a 1 anno. I periodi di apprendistato svolti presso più Agenzie si cumulano ai fini del raggiungimento della durata massima del rapporto, stabilita per legge in 4 anni.

A tal proposito le Parti concordano che, per le caratteristiche organizzative delle Agenzie Generali, il giudizio sulla capacità dell'apprendista di acquisire la qualificazione professionale può essere anticipato rispetto alla normale scadenza.

Articolo 6.

Le assunzioni di apprendisti sono consentite esclusivamente alle Agenzie Generali che negli ultimi 12 mesi non abbiano effettuato alcun licenziamento per riduzione di personale, e che abbiano convertito negli ultimi 24 mesi, almeno il 50% dei contratti di apprendistato giunti a scadenza.

Non potranno essere assunti apprendisti in percentuale superiore al 50% del personale in organico a tempo indeterminato.

Articolo 7.

Il datore di lavoro ha l'obbligo:

- (a) di impartire o far impartire all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché lo stesso possa conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato;
- (b) di affiancare o far affiancare, a mezzo del tutore aziendale, l'apprendista, al fine di realizzare il raccordo tra l'addestramento periodico all'interno dell'azienda e la formazione esterna, a norma del DM 8.4.98 art. 4;
- (c) di accordare all'apprendista, senza operare alcuna ritenuta sulla retribuzione, i permessi occorrenti per la frequenza ai corsi d'insegnamento complementare eventualmente predisposti e per i relativi esami;

(d) di informare periodicamente, e comunque a intervalli non superiori a 6 mesi, la famiglia dell'apprendista o chi esercita legalmente la patria potestà, sui risultati dell'addestramento.

Nota a verbale.

Le parti contraenti del presente contratto si attiveranno per dare attuazione alle norme previste dall'artt. 16, comma 2, legge 24.6.97 n. 196.

Articolo 8.

L'apprendista deve:

- (a) seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale, e seguire con il massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;
- (b) prestare la sua opera con la massima diligenza;
- (c) frequentare con assiduità e diligenza i corsi d'insegnamento complementare;
- (d) osservare le norme disciplinari generali previste dal contratto e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni alle Agenzie generali, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali o di legge.

Articolo 9.

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

Le ore d'insegnamento di cui alla lett. c) del precedente art. 8 sono comprese nel normale orario di lavoro.

Articolo 10.

La durata del periodo di apprendistato è di 4 anni.

Ultimato l'apprendistato, al lavoratore sarà attribuita la qualifica per la quale ha svolto il tirocinio, conservando l'anzianità maturata.

Articolo 11.

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

- 1° anno: 90%
- 2° anno: 94%
- 3° anno: 96%
- 4° anno: 98%

Articolo 12.

Il datore di lavoro è tenuto a comunicare entro 5 giorni alla competente Sezione circoscrizionale per l'impiego, i nominativi degli apprendisti ai quali sia stata attribuita la qualifica.

Il datore di lavoro è tenuto, altresì, a comunicare alla Sezione circoscrizionale per l'impiego competente per territorio i nominativi degli apprendisti di cui per qualunque motivo sia cessato il rapporto di lavoro, entro 5 giorni dalla cessazione stessa.

Articolo 13.

Per quanto non disciplinato dal presente regolamento in materia dà apprendistato e di istruzione professionale, le parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge e relativi regolamenti vigenti in materia nonché al CCNL.

Nota a verbale.

La presente normativa si applica ai rapporti che si instaureranno dal 30.11.02.