IPOTESI DI ACCORDO
17.9.02 ore 21.30

IPOTESI D'ACCORDO
DA SOTTOPORRE AI RISPETTIVI ORGANI DELIBERANTI

A.N.A.G.I.N.A.

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

IMPIEGATI AMMINISTRATIVI

AGENZIE GENERALI

I.N.A. - ASSITALIA

IPOTESI DI ACCORDO
17.9.02 ore 21.30

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

AGENZIE GENERALI

I.N.A. - ASSITALIA

IPOTESI DI ACCORDO
17.9.02 ore 21.30

Il giorno 17 settembre 2002 in Roma

tra l'ANAGINA, in rappresentanza degli Agenti Generali delle Agenzie Generali INAVITA SpA-ASSITALIA SpA

e

- La FIBA-CISL rappresentata dal
- La FISAC-CGIL rappresentata dal
- La FNA-SNAGI rappresentata dal
- La UILCA-UIL rappresentata dal

IPOTESI DI ACCORDO
17.9.02 ore 21.30

Art. 1

SFERA DI APPLICAZIONE

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

IPOTESI DI ACCORDO
17.9.02 ore 21.30

Art. 2

INFORMAZIONE A LIVELLO NAZIONALE

L'ANAGINA fornirà annualmente alle OO.SS. nazionali firmatarie del presente contratto in un apposito incontro da tenersi entro il 30/4 di ogni anno, informazioni:

- sul numero complessivo dei dipendenti delle Agenzie Generali distinti per sesso, livello e fasce d'età e all'interno di ciascun livello divisi per sesso, per classi di anzianità e fasce di età;

- sul costo del lavoro, relativamente alle retribuzioni complessivamente corrisposte ai dipendenti delle Agenzie Generali, ai conseguenti oneri sociali, nonché agli accantonamenti del T.F.R.;

- sul tipo e sul numero delle assunzioni distinti per livello e per sesso;

- sulle ristrutturazioni o innovazioni tecnologiche, destinate ad incidere concretamente sul livello occupazionale ovvero comportino sostanziali modifiche nelle prestazioni di gruppi di lavoratori o il trasferimento degli stessi in diversa sede di lavoro.

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

L'ANAGINA comunicherà inoltre alle OO.SS. 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 ….

IPOTESI DI ACCORDO
17.9.02 ore 21.30

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 ad una possibile intesa che tenga conto delle esigenze tanto dei lavoratori interessati, quanto delle Agenzie Generali. La procedura si esaurirà comunque entro 30 giorni dalla data dell'incontro.

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

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

IPOTESI DI ACCORDO
17.9.02 ore 21.30

Art. 4

OSSERVATORIO NAZIONALE

L'ANAGINA e le OO.SS. hanno concordemente deciso di istituire un Osservatorio Nazionale la cui attività dovrà permettere alle Parti di acquisire il maggior numero di elementi conoscitivi relativamente alle materie oggetto di studio e ad addivenire, possibilmente, a valutazioni ed interventi comuni.

Le Parti convengono infatti che lo scambio di più significativi elementi conoscitivi attinenti al fattore lavoro nel suo complesso, rappresenti un fatto positivo per il corretto svolgimento delle relazioni sindacali.

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 il mese di giugno, su iniziativa di una delle parti, i seguenti argomenti:

- l'andamento dell'occupazione nel settore assicurativo in relazione alle scelte di politica commerciale ed organizzativa;
- le nuove tecnologie e i loro effetti sull'organizzazione di lavoro anche con riferimento ad eventuali nuove figure professionali;
- 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 nonchè ad eventuali raccomandazioni CEE 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 OO.SS. firmatarie del presente protocollo e da altrettanti rappresentanti dell'ANAGINA.

Ulteriori incontri si terranno a richiesta di una delle Parti.

IPOTESI DI ACCORDO
17.9.02 ore 21.30

Art. 5

ASSUNZIONE ED INQUADRAMENTO DEL PERSONALE

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

L'assunzione del personale è fatta a tempo indeterminato, salvo quanto disposto dalla legge e dagli allegati ….. 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^ e 2^ Pos. Org.) o in Area C (2^ Pos. Org.), esaminerà in via preventiva le eventuali richieste del personale già in servizio e le accoglierà compatibilmente con le specifiche esigenze aziendali e tenuto conto delle attitudini e requisiti del lavoratore interessato.
L'Agente Generale, sempre in relazione alle attitudini ed ai requisiti richiesti, esaminerà, altresì, le domande di assunzione dei figli di ex dipendenti, deceduti in servizio o pensionati, nonché le domande di assunzione del personale addetto all'organizzazione produttiva ed alla produzione in forza presso l'Agenzia Generale, sempre che abbiano i predetti requisiti.

IPOTESI DI ACCORDO
17.9.02 ore 21.30

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

Potranno inoltre essere richiesti i seguenti documenti:

- certificato penale del casellario giudiziale di data non anteriore a tre 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) la data di assunzione;
b) la durata dell'eventuale periodo di prova;
c) il livello al quale il lavoratore viene assegnato;
d) il trattamento economico.

NOTA A VERBALE:

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

IPOTESI DI ACCORDO
17.9.02 ore 21.30

Art. 7

PERIODO DI PROVA

L'eventuale periodo di prova non può superare i tre 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 Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

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

I lavoratori assunti con Contratto di formazione e lavoro quando confermati a tempo indeterminato, non dovranno effettuare il periodo di prova.

IPOTESI DI ACCORDO
17.9.02 ore 21.30

Art. 8

INQUADRAMENTO DEL PERSONALE

La classificazione del personale risulta dall'art.9.

L'inserimento nei livelli di cui all'art. 9 è determinato, in base alle mansioni effettivamente svolte dal lavoratore, dalle declaratorie e dai profili professionali che di queste costituiscono l'esplicitazione.

L'elencazione dei profili ha valore puramente esemplificativo.

La qualifica Quadri è regolamentata nell'allegato ….

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 …, 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.

IPOTESI DI ACCORDO
17.9.02 ore 21.30

Art. 9

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, come ricomprese nell'area B, nonché ogni altra attività ad esse direttamente correlata e funzionale al loro svolgimento.
Le Parti convengono dunque che il personale ricompreso nelle posizioni organizzative 1^, 2^ e 3^ dell'Area Professionale B, potrà essere adibito in via promiscua 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 OO.SS. firmatarie del presente accordo, una comune ed attenta valutazione dell'idoneità dei percorsi formativi e, allo stesso tempo, sarà fornita alle stesse un'informazione idonea a verificare i processi e le dinamiche professionali nell'ambito delle Agenzie Generali.

IPOTESI DI ACCORDO
17.9.02 ore 21.30

Quadro sinottico dell'inquadramento

Livello Retributivo	Nuova Area Professionale	Posizione Organiz.va		Nuove qualifiche e gradi
6°	**Area A**	1a		a. Funzionari
5°	**Area B**	3a		a. Capi Ufficio b. Specialisti di marketing. c. Specialisti in formazione. d. Specialisti in informatica. e. Specialisti in amministrazione e bilancio.
4°		2a		a. Vice Capi Ufficio a. Operatori di front office assuntori di prodotti speciali. b. Coordinatore di sub agenzia o di unità commerciali periferiche c. Analisti, analisti-programmatori.
3°		1a		
2°	**Area C**	2a		a. addetti alla posta b. addetti all'archivio c. addetti all'economato. d. centralinisti
1°		1a		a. autisti **b.** commessi / fattorini c. personale di fatica

IPOTESI DI ACCORDO
17.9.02 ore 21.30

Il personale viene inquadrato come segue:

AREA PROFESSIONALE A

Posizione organizzativa 1^ - 6° 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 ed appendici, espletandone la relativa corrispondenza e provvedendo, quando richiesto, all'incasso delle stesse;
- Forniscono assistenza e consulenza ai canali di vendita ed clientela relativamente alle operazioni di liquidazione, prestito, riscatti, apertura sinistri, operazioni di portafoglio vita e danni, cambiamenti nelle modalità di pagamento ecc. e sui servizi dell'agenzia generale;

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

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

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

Posizione organizzativa 3^ - 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 ed una capacità d'uso intensivo degli strumenti informatici e/o sviluppano studi e progetti relativi a problemi complessi.

Profili

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

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

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^ - 4° 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 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 1a 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 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. S**viluppano 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^ - 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^ - 2° livello retributivo

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

Posizione organizzativa 1^ - 1° livello retributivo

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

Art. 10

IPOTESI DI ACCORDO
17.9.02 ore 21.30
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.

IPOTESI DI ACCORDO
17.9.02 ore 21.30

Art. 11

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

I provvedimenti disciplinari sono:

a) il rimprovero verbale;
b) la censura per iscritto;
c) la sospensione dal servizio e dallo stipendio fino ad un massimo di giorni 7 previa 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) il licenziamento disciplinare.

I provvedimenti disciplinari di cui ai punti a) e b) dovranno essere applicati in ordine successivo, intendendosi sanati dopo un periodo di un 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 della legge n. 300 del 20/5/70 (Statuto dei lavoratori).

IPOTESI DI ACCORDO
17.9.02 ore 21.30

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.

IPOTESI DI ACCORDO
17.9.02 ore 21.30

Art. 13

ORARIO DI LAVORO

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

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

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

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 tre 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 due 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 dell'ANAGINA a fini conciliativi, con l'assistenza delle strutture nazionali delle rispettive Associazioni Sindacali.

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

IPOTESI DI ACCORDO
17.9.02 ore 21.30

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 (si intende per notturno il lavoro effettuato dopo le ore 21 fino alle ore 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 cinque 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.

IPOTESI DI ACCORDO
17.9.02 ore 21.30

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
- Ascensione di N. Signore
- Corpus Domini
- Festa del Lavoro (1° maggio)
- Festa della Repubblica (2 giugno)
- Assunzione della B.V. Maria (15 agosto) e giorno successivo (16 agosto)
- Ognissanti (1° novembre)
- Immacolata Concezione della B.V. (8 dicembre)
- Natività di N. Signore (25 dicembre)
- S. Stefano (26 dicembre)
- Santo Patrono della città

Sono considerati semifestivi i seguenti:

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

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

IPOTESI DI ACCORDO
17.9.02 ore 21.30

Art. 16

RETRIBUZIONE

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

IPOTESI DI ACCORDO
17.9.02 ore 21.30

Art. 17

ANZIANITÀ ED AVANZAMENTI - SCATTI DI ANZIANITÀ

Le classi di anzianità sono quindici dalla 0A alla 13 come da tabella …..

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

Al personale già in servizio alla data del 17.09.02, viene mantenuta la classe di anzianità in cui si trova alla stessa data.

IPOTESI DI ACCORDO
17.9.02 ore 21.30

Art. 18

ANZIANITÀ CONVENZIONALI

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

a) un anno ai decorati di medaglia o di croce di guerra al valor militare o promossi per merito di guerra;

b) un anno ai mutilati ed invalidi di guerra, ai mutilati o invalidi civili di guerra, ai mutilati o invalidi civili del lavoro, invalidi civili e per servizio;

c) l'intero periodo di servizio prestato quali combattenti in reparto mobilitato in zona di operazione in campagne di guerra riconosciute dallo Stato;

d) l'intero periodo di prigionia ai combattenti fatti prigionieri mentre prestavano servizio in reparti mobilitati in zona di operazioni.

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

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

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

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

Per le anzianità convenzionali il presente articolo annulla o sostituisce il Contratto Collettivo del 9/5/1942.

IPOTESI DI ACCORDO
17.9.02 ore 21.30

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 primo comma e con successivo inserimento nella classe della tabella del livello retributivo di destinazione il cui stipendio risulti immediatamente superiore.

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

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

IPOTESI DI ACCORDO
17.9.02 ore 21.30

Art. 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 ad una Posizione Organizzativa superiore a quella a cui ciascuno appartiene di diritto, quelli fra gli appartenenti al personale che riconosca meritevoli in considerazione delle particolari attitudini, della diligenza ed assiduità, nonché delle capacità di cui essi abbiano dato effettiva prova anche, eventualmente, nella sostituzione di impiegati inquadrati in Posizioni superiori.
I passaggi di livello saranno comunicati mediante ordine di servizio affisso nei locali dell'Agenzia Generale.

IPOTESI DI ACCORDO
17.9.02 ore 21.30

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 del Codice Civile, un premio di anzianità nella misura di:

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

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

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

IPOTESI DI ACCORDO
17.9.02 ore 21.30

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 cinque giorni alla settimana, il suddetto periodo sarà il seguente:

a) giorni 20 lavorativi per il personale con anzianità di servizio fino al 5° anno compiuto;

b) giorni 25 lavorativi dal 6° anno iniziato in poi.

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

Il riposo annuale, stabilito normalmente nel periodo dal 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 dai familiari del lavoratore.

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

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

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

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

IPOTESI DI ACCORDO
17.9.02 ore 21.30

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

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

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

IPOTESI DI ACCORDO
17.9.02 ore 21.30

Art. 23

PERMESSI E CONGEDI

Fermo restando quanto disposto dalla Legge 53/2000 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 un giorno, ha comunque diritto a richiesta a permessi retribuiti per la durata massima di cinque ore l'anno.

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

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

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

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. 104/1992.

In ottemperanza del 5° e 6° comma del citato articolo 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 della Legge n.104/1992.

IPOTESI DI ACCORDO
17.9.02 ore 21.30

Art. 24

VOLONTARIATO

In applicazione della legge quadro n. 266/1991, 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 la organizzazione aziendale.

IPOTESI DI ACCORDO
17.9.02 ore 21.30

Art. 25

ASPETTATIVA

Quando ricorrono comprovate necessità familiari o seri motivi di indole privata che richiedano una assenza superiore ad un mese, il lavoratore che abbia almeno due anni di anzianità di servizio ha diritto ad una aspettativa della durata massima di sei mesi.

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

La durata complessiva del periodo di aspettativa non potrà superare un 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 ad una 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 due 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 due 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.

IPOTESI DI ACCORDO
17.9.02 ore 21.30

Art. 26

COMPORTO PER 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 un 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 primo comma le assenze dovute a ricoveri di durata superiore a 10 giorni continuativi e sino ad un massimo di 90 giorni complessivi.

A richiesta del lavoratore sarà concessa un'aspettativa 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 comporto ed il periodo di aspettativa fruita verrà considerato ai fini del computo del comporto secondo il sistema di cui al presente articolo nella misura di un terzo, come assenza per malattia.

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

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 comporto, 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.

Art. 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 tre 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 quarto 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.

IPOTESI DI ACCORDO
17.9.02 ore 21.30

Art. 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.

Art. 29

Durante il periodo di prova, in caso di malattia il lavoratore ha diritto all'intera retribuzione per il primo mese e alla metà per i due mesi successivi. Trascorsi tre mesi dall'inizio del periodo di prova 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, 14° comma.

IPOTESI DI ACCORDO
17.9.02 ore 21.30

Art. 30

GRAVIDANZA E PUERPERIO

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

In caso di interruzione del servizio per gravidanza e puerperio alla lavoratrice madre è riconosciuta per tutto il periodo di assenza obbligatoria di cui all'art. 4 della legge 30 dicembre 1971, n.1204 una integrazione pari al 20% della retribuzione presa a base dall'INPS per la determinazione della indennità giornaliera a suo carico a norma degli articoli 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 della anzianità di servizio in base alle norme di cui alla legge 30/12/71 n.1204.

IPOTESI DI ACCORDO
17.9.02 ore 21.30

Art. 31

TUTELA DELLA SALUTE

A richiesta degli interessati, con intervalli non inferiori a 12 mesi, i lavoratori che operano su apparecchiature elettroniche con video in modo significativo e continuativo, saranno sottoposti a visite mediche oculistiche.

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.

***** da coordinare con il testo della 626 in sede di stesura del contratto**

IPOTESI DI ACCORDO
17.9.02 ore 21.30

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 unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, viene riconosciuto ai sensi della legge 162/1990, il diritto alla conservazione del posto per il tempo strettamente necessario all'esecuzione del trattamento riabilitativo e comunque per un periodo non superiore a 3 anni.

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

IPOTESI DI ACCORDO
17.9.02 ore 21.30

Art. 33

SERVIZIO MILITARE

Al lavoratore chiamato alle armi per adempiere agli obblighi di leva si applicheranno le norme di cui al Decreto legislativo del Capo Provvisorio dello Stato 13 settembre 1946, n. 303.

IPOTESI DI ACCORDO
17.9.02 ore 21.30

Art. 34

Nel caso di richiamo obbligatorio alle armi, di arruolamento volontario per eventi bellici od 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.

IPOTESI DI ACCORDO
17.9.02 ore 21.30

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.

IPOTESI DI ACCORDO
17.9.02 ore 21.30

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'Agenzia Generale a norma dell'art. 2118 Codice Civile nei limiti consentiti dalla legge;

c) per malattia o conseguenza di infortunio la cui durata abbia superato il periodo contrattuale di conservazione del posto ai sensi dei precedenti articoli 26 e 29;

d) per recesso per giusta causa a norma dell'art. 2119 Codice Civile;

e) per recesso per giustificato motivo a norma della legge 15 luglio 1966, n.604 e nell'ambito dell'applicazione della stessa;

f) per morte del lavoratore;

g) per raggiungimento dei limiti di età previsti dalle leggi vigenti.

IPOTESI DI ACCORDO
17.9.02 ore 21.30

Art. 37

PREAVVISO

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

– per i lavoratori che, avendo superato il periodo di prova, non hanno raggiunto i cinque anni di servizio:
a) Area professionale A e B: 1 mese e mezzo;
b) Area professionale C: 1 mese;

– per i lavoratori che hanno raggiunto i cinque anni di servizio e non i dieci:
a) Area professionale A e B: 2 mesi e mezzo;
b) Area professionale C: 1 mese e mezzo;

– per i lavoratori che hanno raggiunto i dieci anni di servizio:
a) Area professionale A e B: 3 mesi;
b) Area professionale C: 2 mesi;

– per i lavoratori che hanno raggiunto i venti anni di servizio:
a) Area professionale A e B: 4 mesi ;
b) Area professionale C: 3 mesi;

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

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

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

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

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

IPOTESI DI ACCORDO
17.9.02 ore 21.30

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, 5° comma, rinunciare totalmente o parzialmente all'osservanza del termine di preavviso con diritto per il lavoratore di percepire, oltre al trattamento di fine rapporto, la retribuzione relativa al periodo di preavviso eventualmente prestato.

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

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

IPOTESI DI ACCORDO
17.9.02 ore 21.30

Art. 39

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

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

IPOTESI DI ACCORDO
17.9.02 ore 21.30

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 trattamento di fine rapporto, 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 trattamento di fine rapporto. Al lavoratore che recede per giusta causa spettano, invece, il trattamento di fine rapporto e un importo equivalente all'ammontare della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso stabilito nel caso di recesso a norma del punto b) dell'art. 36.

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

IPOTESI DI ACCORDO
17.9.02 ore 21.30

Art. 42

CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO PER GIUSTIFICATO MOTIVO

Il giustificato motivo di licenziamento di cui alla lettera e) del precedente art. 36 sussiste nei casi previsti dalla legge 15 luglio 1966, n. 604.

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

IPOTESI DI ACCORDO
17.9.02 ore 21.30

Art. 43

CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO A CAUSA DI MORTE

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

IPOTESI DI ACCORDO
17.9.02 ore 21.30

Art. 44

TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro, il prestatore ha diritto ad un trattamento di fine rapporto calcolato come stabilito dalla legge 297 del 29 maggio 1982.

Di conseguenza le indennità maturate fino al 28 maggio 1982 saranno calcolate sulla base dell'ultima retribuzione accantonata, e subiranno un incremento, a norma dell'art. 1, quarto comma, della legge 29 maggio 1982, n.297, dell'1,5% annuo a partire dal 1° giugno 1982 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 maggio 1982 sarà calcolato a norma dell'art. 1, primo comma, della legge 29 maggio 1982, 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 della legge 29/5/1982 n. 297, l'Agente Generale, a richiesta del lavoratore con almeno otto 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.

IPOTESI DI ACCORDO
17.9.02 ore 21.30

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 debbono essere versate all'interessato entro il mese successivo a quello della cessazione dal servizio.

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

Art. 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.

IPOTESI DI ACCORDO
17.9.02 ore 21.30

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.

IPOTESI DI ACCORDO
17.9.02 ore 21.30

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 con ricevuta di ritorno le nomine sindacali sopraindicate.

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

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

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

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

IPOTESI DI ACCORDO
17.9.02 ore 21.30

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 Organizzazioni Sindacali di categoria e fermo restando che ogni tipo di attività sindacale resta attribuita ai lavoratori secondo le norme di leggi 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 sociali (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.

IPOTESI DI ACCORDO
17.9.02 ore 21.30

Art. 51

L'Agente Generale, compatibilmente con le esigenze di servizio e con un preavviso di almeno tre 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 Organizzazioni Sindacali 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 tre 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 della legge 20/5/70, n. 300.

IPOTESI DI ACCORDO
17.9.02 ore 21.30

Art. 52

DIVISE

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

IPOTESI DI ACCORDO
17.9.02 ore 21.30

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);

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, 6° comma;

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 …. di cui al presente contratto.

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

La contrattazione aziendale non potrà avere inizio prima del 31/10/2002.

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

IPOTESI DI ACCORDO
17.9.02 ore 21.30

Art. 54

PERSONALE TRASFERITO ALLA PRODUZIONE

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

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

IPOTESI DI ACCORDO
17.9.02 ore 21.30

Art. 55

COMMISSIONE PARITETICA NAZIONALE

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

A richiesta sia dell'Agente Generale che del lavoratore interessati la Commissione Nazionale, così come previsto dall'art. 8, 7° comma, 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.

IPOTESI DI ACCORDO
17.9.02 ore 21.30

Art. 56

CONDIZIONI PIÙ FAVOREVOLI

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

Art. 57

INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI CONTRATTUALI

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

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

IPOTESI DI ACCORDO
17.9.02 ore 21.30

Art. 58

FORMAZIONE

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

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

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

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

IPOTESI DI ACCORDO
17.9.02 ore 21.30

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 31/12/2004 sia per quanto riguarda la parte economica che quella normativa. Si intenderà tacitamente rinnovato per un periodo di quattro anni qualora non venga disdettato per iscritto da una delle Parti almeno sei mesi prima della relativa scadenza.

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

IPOTESI DI ACCORDO
17.9.02 ore 21.30

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 tre mesi prima della scadenza del contratto.
Il CCNL avrà durata quadriennale per la materia normativa e biennale per la materia retributiva.
L'ANAGINA e le OO.SS. concordano che in sede di rinnovo biennale della parte economica del CCNL, nella determinazione dei minimi contrattuali per il successivo biennio, costituirà punto di riferimento del negoziato la comparazione tra l'inflazione programmata e quella effettiva intervenuta nel precedente biennio.

A PARTIRE DAL 01.09.2002

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

Area Profess.le	C		B			A
Pos.Organizz.va	1^	2^	1^	2^	3^	1^
Cl./Liv.ret.	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**
0 A	**13.614**	**14.312**	**15.382**	**16.309**	**17.644**	**18.357**
0 B	**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

Valori in Euro

E.D.R. Euro 134,29 (Euro 10,33 x 13 mensilità)

UNA TANTUM 413 413 413 413 413 413
arretrati al 31/12/01 da erogare nel mese di Gennaio 2003 e comunque non oltre il 28/2/2003 previo recupero del 60 % della I.V.C. erogata fino al 31/12/01

UNA TANTUM 182 182 182 182 182 182
arretrati aumenti dal 1/1/02 al 31/8/02 da erogare entro il 31/10/2002 previo recupero della I.V.C. erogata nel 2002

aumento parametrato del 4 % (3° liv. 7^ cl.) 712
1,04

A PARTIRE DAL 01.01.2003

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

Area Profess.le	C		B			A
Pos.Organizz.va	1^	2^	1^	2^	3^	1^
Cl./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	18.582	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

Valori in Euro

E.D.R.

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

aumento parametrato del 1,3 % (3° liv. 7^cl.)

A PARTIRE DAL 01.07.2003

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

Area Profess.le	C		B			A
Pos.Organizz.va	1^	2^	1^	2^	3^	1^
Cl./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

Valori in Euro

E.D.R.

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

1,2% di aumento sulla 1^ classe di anzianità

173	182	196	209	227	236

A PARTIRE DAL 01.01.2004

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

Area Profess.le	C		B			A
Pos.Organizz.va	1^	2^	1^	2^	3^	1^
Cl./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

Valori in Euro

E.D.R.

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

1,7% di aumento sulla 1^ classe di anzianità

248	261	282	300	325	339

aumento totale 1.431

ALLEGATO …
CCNL MEDIO - PICCOLE AA.GG.
INDENNITÀ

A partire dal 1/9/2002 le indennità previste dall'allegato E del CCNL DEL 9/7/1996

vengono rivalutate del 8,2 %.

Ore 21.45

Allegato ….

Premio Incrementi Produttivi

Le Parti al fine di armonizzare la disciplina contrattuale del secondo livello con quanto stabilito dal Protocollo 23 luglio 1993, 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 secondo 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:

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

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 - ed 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 ed 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 si intende la somma dei premi imponibili ASSITALIA, con esclusione dei premi incassati nel ramo Trasporti, e INAVITA, 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 1/1 al 31 dicembre di ciascun anno.

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:

(valori in Euro)	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 T.F.R., 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 e ASSITALIA che saranno richiesti dall'ANAGINA e dalla stessa comunicati entro il 30 luglio di ciascun anno alle Agenzie Generali interessate ed a richiesta, per singola Agenzia, alle OO.SS. 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.

Nelle Agenzie che al primo gennaio di ciascun anno precedente a quello dell'erogazione 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 l'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 31/10/2002 una "UNA TANTUM" di 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 dell'UNA TANTUM stessa.

La contrattazione di secondo livello come prevista dal presente allegato non potrà aver luogo prima del 31/10/2002.

Qualora entro il 31/12/2005 non venisse concordato con le OO.SS. il rinnovo del CCNL e del relativo allegato … si conviene la proroga del presente istituto per un ulteriore esercizio.

IPOTESI DI ACCORDO
17.9.02 ore 21.30

Le parti convengono di incontrarsi quanto prima per la stesura definitiva del testo contrattuale e relativi allegati.