CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DELLE AGENZIE DI ASSICURAZIONE IN GESTIONE LIBERA

Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti delle agenzie di assicurazione in gestione libera

★ ★ ★

Il giorno 12 dicembre 2001 in Milano

Tra

- il Sindacato Nazionale Agenti di Assicurazione (S.N.A.) rappresentato dal Presidente Nazionale Tristano Ghironi, dal Vice Presidente Nazionale Vicario Giovanni Metti, e dai signori: Enzo Andrei, Guido Buonopane, Giovanni Leggiero, Franco Moretti, assistiti da Domenico Fumagalli, Tiziano Casprini e Patrizia Colombini;

- l'Unione Nazionale Agenti Professionisti di Assicurazione (UNAPASS) rappresentata dal Presidente Nazionale Giorgio Gozzi e dai signori Manrico Colzada e Manuele Innocenti

e

- la Federazione Italiana Bancari e Assicurativi (F.I.B.A./C.I.S.L.) rappresentata dal Segretario Generale Eligio Boni, dal Responsabile Settore Assicurativo Giancarlo Pezzanera, dai Coordinatori Nazionali Giovanni Casiroli, Guido Cavalieri, Matteo Tammaro, Marina Zanobini, coadiuvati da Eros Pizzi;

- la Federazione Italiana Sindacale Lavoratori Assicurativi Credito (F.I.S.A.C./C.G.I.L.) rappresentata dal Segretario Generale Marcello Tocco, dai Segretari Nazionali Ezio Dardanelli, Franca Della Casa, Domenico Moccia, Roberto Treu, Giovanna Tripodi, Nicola Vitucci e dal responsabile contrattuale agenzie in appalto Giuseppe Minigrilli;

- l'UIL Credito e Assicurazioni (UILCA/UIL) rappresentata dal Segretario Generale Elio Porino, dal Segretario Nazionale Renato Pellegrini, dai Componenti la Direzione Nazionale Giovanni Bottos, Giancarlo Calzolari, Antonio Ferronato, Laura Forin, Pasquale Intraversato, Dario Maestri, Francesco Mangano, Felice Mannelli, Giuseppe Pugliese e Antonio Vietri;

- la Federazione Nazionale Assicuratori (F.N.A.) rappresentata dal Segretario Generale Teodoro Sylos, dal Presidente Luigino Perazzi, dai Segretari Nazionali aggiunti Dante Barban e Carla Prassoli, dai Segretari Nazionali Andrea Avolio, Alessandro Casini, Lucio Cerniz, Alessandro Gabrielli e da Maurizio Becucci

si è preso atto delle rispettive ratifiche dell'ipotesi di accordo definita il 25 maggio 2001 e relativa al rinnovo

dell'annesso Contratto Collettivo Nazionale di lavoro per il personale delle agenzie di assicurazione in gestione libera (normativo ed economico).

SFERA DI APPLICAZIONE

Art. 1

1. Il presente Contratto Collettivo Nazionale di lavoro regola i rapporti tra gli agenti di assicurazione in gestione libera ed i lavoratori dipendenti, con esclusione di quelli addetti alla produzione, rappresentati dalle organizzazioni stipulanti.

NOTE A VERBALE

1. La circolare della Banca d'Italia in data 19.1.99, avente per oggetto "attività bancaria fuori sede", amplia il numero dei soggetti mediante i quali le banche possono collocare i propri prodotti standardizzati, comprendendovi anche Imprese ed Enti di assicurazione nonché i rispettivi Agenti assicurativi, sulla base di apposite convenzioni.
2. Le Segreterie nazionali delle OO.SS., lo SNA e l'UNAPASS hanno approfondito a lungo il tema, analizzando i possibili effetti di tale novità sulle categorie rappresentate.
3. Le stesse parti hanno alla fine ritenuto di dover monitorare il fenomeno, rispetto alle diverse modalità operative riscontrate nel mercato, allo sviluppo dei canali distributivi, alla diffusione delle convenzioni, all'evoluzione del rapporto Banche/Imprese/Agenti di assicurazione.
4. A tal fine hanno convenuto di istituire un'apposita Commissione Paritetica Nazionale, avente i compiti di cui al paragrafo precedente.
5. La Commissione stessa dovrà insediarsi entro trenta giorni dalla stipula del rinnovo contrattuale e concludere i propri lavori entro un anno, riferendo alle parti firmatarie del CCNL, le quali, sulla base dei risultati dei lavori compiuti dalla Commissione Paritetica, valuteranno l'opportunità di procedere ad una regolamentazione contrattuale, economica e normativa, derivante dalle modifiche dell'organizzazione del lavoro nelle Agenzie eventualmente riscontrate.

RELAZIONI SINDACALI

Art. 2

1. Lo SNA, l'UNAPASS e le OO.SS. concordano di incontrarsi a livello territoriale

almeno una volta l'anno, per confrontarsi sull'andamento dell'occupazione, sulla situazione degli inquadramenti anche in riferimento alla condizione del personale femminile, sulle iniziative di formazione professionale, sui regimi d'orario.

2. Lo SNA e l'UNAPASS confermano la disponibilità ad incontri anche periodici tendenti ad una informazione specifica sul livello occupazionale degli addetti. Per le attività di cui sopra le Parti costituiranno specifiche Commissioni.
3. Nel caso che durante la vigenza del presente contratto intervengano nuove disposizioni di legge o modifiche e/o integrazioni a leggi già esistenti, che abbiano significativi riflessi su specifiche norme del presente contratto, le Parti concordano di incontrarsi con lo scopo di esaminare la relativa situazione.

Art. 3

Funzionamento strumenti contrattuali e gestione contratto

1. Ai fini della formazione e gestione del CCNL, nonché per il funzionamento degli strumenti istituzionali previsti dal presente titolo, chiunque si avvalga del presente contratto è tenuto a corrispondere un contributo di assistenza contrattuale, salvo diversa, concorde ed esplicita manifestazione di volontà contraria.
2. Tale contributo è determinato nella misura complessiva dello 0,25% per i primi due anni di applicazione, da destinare alle finalità di cui all'art. 4, escluso il comma 5. Esso è così ripartito:
   a) lo 0,05 %, a carico di tutti i lavoratori, compresi gli apprendisti, calcolato sulla retribuzione lorda mensile (per 14 mensilità);
   b) b) lo 0,2 %, a carico dei datori di lavoro, calcolato sulla retribuzione lorda mensile (per 14 mensilità) di tutti i lavoratori, compresi gli apprendisti. Tale quota potrà essere incrementata di una ulteriore aliquota percentuale destinata alle finalità di cui all'art. 4, comma 5.

   Tre mesi prima della scadenza biennale di cui sopra, le Parti si incontreranno per valutare eventuali modifiche al contributo di finanziamento dell'Ente.
3. I datori di lavoro provvederanno alla trattenuta della quota a carico dei propri dipendenti.
4. L'importo complessivo dovrà essere versato all'INPS secondo le modalità stabilite dall'apposita Convenzione; la sua destinazione e l'utilizzo per il funzionamento degli strumenti contrattuali di cui al presente titolo, saranno stabiliti da specifici Protocolli di intesa fra le Parti.

Art. 4
Ente bilaterale

1. E' istituito l'Ente bilaterale per i Lavoratori dipendenti dalle Agenzie di assicurazione in gestione libera, che, come previsto al successivo comma 5, verrà regolato da apposito statuto, che farà parte integrante del presente CCNL.
2. L'Ente bilaterale svolge le seguenti funzioni:

– Analizzare l'evoluzione strutturale del settore e gli aspetti connessi all'occupazione ed al mercato del lavoro, con particolare riferimento alle nuove forme di organizzazione del lavoro ed alle relative ricadute sul sistema di classificazione ed inquadramento categoriale dei lavoratori;
– Predisporre studi e ricerche in merito a quanto previsto al punto precedente, elaborando un'eventuale proposta di riformulazione dell'art. 15, relativo all'inquadramento;
– Valutare la possibilità di introdurre nel testo contrattuale la previsione del lavoro ripartito (job-sharing), definendone eventualmente le caratteristiche normative;
– Formulare progetti rivolti alla formazione e/o riqualificazione professionale per i lavoratori cui il presente CCNL si applica;
– Predisporre schemi formativi per specifiche figure professionali, finalizzati al miglior utilizzo dei contratti di formazione e lavoro e di apprendistato;
– Assolvere alle funzioni, previste dagli Accordi 2 settembre 1997 e l'intesa in via di definizione, inerenti all'individuazione dei R.L.S. ed alla relativa formazione ed aggiornamenti;
– Elaborare a fini statistici i dati provenienti dalle Commissioni Paritetiche territoriali e relativi fenomeni interessanti il settore;
e tutte quelle che le parti sociali firmatarie riterranno necessarie all'attuazione degli accordi nazionali.

3. L'Ente assumerà inoltre la funzione di segreteria operativa sia della Commissione Paritetica Nazionale di cui al successivo art. 5, sia dell'Organismo Paritetico Nazionale, istituito ai sensi del D.Lgs. 626/94 con Accordo 2 settembre 1997.
4. Gli organi di gestione dell'Ente bilaterale saranno composti su base paritetica tra le Organizzazioni sindacali dei lavoratori e le Associazioni dei datori di lavoro.
5. Un'apposita commissione, costituita pariteticamente dalle Parti firmatarie il presente CCNL, studierà le modalità di attuazione di una "Cassa Lavoratori Agenziali", strumento per la realizzazione delle finalità e dei compiti di cui al presente titolo, relativi all'assistenza contrattuale da fornire ai lavoratori ai quali il CCNL si applica. La Cassa sarà gestita pariteticamente dalle Associazioni dei datori di lavoro e dalle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori, e sarà disciplinata da apposito Statuto e Regolamenti. La Commissione proporrà eventuali adeguamenti normativi al testo del CCNL, funzionali all'attuazione

dello strumento di cui sopra. La stessa Commissione definirà inoltre lo statuto, il relativo regolamento e le modalità di gestione delle risorse attribuite all'Ente stesso secondo la previsione del precedente art. 3, 4° comma.

Nota a Verbale. La Commissione opererà sulla base di indirizzi e di indicazioni fornite dalle parti stipulanti e riferirà alle stesse parti circa l'andamento e la conclusione dei lavori.

Art. 5
Commissione Paritetica Nazionale

1. Presso l'Ente bilaterale di cui al precedente art. 4, è costituita una Commissione Paritetica Nazionale composta da un rappresentante di ciascuna delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori, FIBA/CISL, FISAC/CGIL, UILCA/UIL, FNA, che hanno stipulato il presente contratto e da egual numero complessivo di rappresentanti delle Associazioni datoriali, dei quali, nella fase iniziale, 3 per SNA ed 1 per UNAPASS.
2. Alla Commissione sono attribuiti i seguenti compiti, che possono essere svolti da specifiche sottocommissioni:
   a) esprimere pareri interpretativi delle norme del presente CCNL, vincolanti per le parti contraenti qualora assunte all'unanimità;
   b) definire le norme operative per l'attività delle Commissioni di conciliazione territoriali;
   c) esaminare le istanze delle parti per la eventuale identificazione di nuove figure professionali;
   d) elaborare eventuali documenti di supporto alla successiva contrattazione di rinnovo quadriennale.
3. La Commissione Nazionale sarà convocata ogni qualvolta se ne ravvisi l'opportunità o quando ne faccia richiesta scritta e motivata una delle parti contraenti.

Art. 6
Commissioni Paritetiche Provinciali e/o Territoriali

1. Presso la sede di alcuna delle Associazioni e/o OO.SS. firmatarie del CCNL è costituita una Commissione paritetica territoriale, composta da un rappresentante di ciascuna Organizzazione Sindacale territoriale dei lavoratori, facente

capo a: FIBA/CISL, FISAC/CGIL, UILCA/UIL, FNA e di ugual numero complessivo di rappresentanti delle Associazioni datoriali, dei quali, nella fase iniziale, 3 per SNA ed 1 per UNAPASS, salvo situazioni locali di diversa rappresentatività.

2. La Commissione è competente ad assumere, anche a fini statistici, dati relativi alla composizione del personale, agli inquadramenti, con specifico riferimento al personale femminile ed alle relative problematiche, alla situazione occupazionale, provvedendo altresì a raccogliere dati sullo sviluppo del settore, rispetto alle particolarità del territorio, sul rapporto premi / dipendenti, e ad effettuare il monitoraggio sull'applicazione dell'art. 32.
3. La Commissione stessa inoltre promuove iniziative di formazione e riqualificazione professionale.

Art. 7
Controversie collettive

1. Al fine di migliorare le relazioni sindacali le parti assumono l'impegno di favorire, in caso di controversie collettive, tentativi idonei per una possibile soluzione conciliativa delle stesse attraverso un esame congiunto tra il o i Responsabili dell'Agenzia, assistiti dalle rispettive Associazioni datoriali, e le Organizzazioni Sindacali.
2. Qualora la controversia collettiva abbia come oggetto l'applicazione o l'interpretazione di norme contrattuali le parti potranno avvalersi del supporto della Commissione paritetica nazionale.

Art. 8
Commissioni territoriali di conciliazione e procedure di composizione e conciliazione delle controversie

1. Tutte le vertenze individuali e plurime relative all'applicazione del presente contratto nazionale e degli accordi di secondo livello riguardanti i rapporti di lavoro compresi nella sfera di applicazione del presente contratto, saranno demandate, prima dell'azione giudiziaria, e in conformità a quanto disposto dal D.Lgs. 31 marzo 1998, n. 80 e successive modifiche ed integrazioni, all'esame di una Commissione di Conciliazione, composta da un rappresentante di SNA o UNAPASS, cui il datore di lavoro sia iscritto o abbia conferito mandato e da un

rappresentante dell'organizzazione sindacale locale di FIBA/CISL, FISAC/CGIL, UILCA/UIL, FNA cui il lavoratore sia iscritto o abbia conferito mandato.

2. Presso una sede delle Associazioni datoriali o delle OO.SS. dei lavoratori stipulanti il presente CCNL, è istituita la segreteria tecnica dell'attività di conciliazione, con il compito di provvedere alle incombenze derivanti dalle funzioni connesse alle attività di cui al comma precedente.
3. La parte interessata alla definizione della controversia è tenuta a chiedere alla segreteria tecnica della Commissione di Conciliazione, di cui sopra, di attivare il tentativo obbligatorio di conciliazione. La richiesta di conciliazione dovrà contenere gli elementi essenziali della controversia, e dovrà essere inviata tramite raccomandata con ricevuta di ritorno o altro mezzo equipollente.
4. La segreteria tecnica della Commissione di Conciliazione provvede a convocare presso la propria sede le parti coinvolte nella vertenza, entro dieci giorni dalla data di ricezione della domanda di attivazione proposta dalla parte ricorrente, con lo stesso mezzo.
5. Il tentativo di conciliazione dovrà essere esperito entro 30 giorni dalla data di convocazione da parte della segreteria tecnica della Commissione di Conciliazione salvo proroghe concordate fra le parti.
6. In caso di richiesta del tentativo di conciliazione per una controversia relativa all'applicazione di una sanzione disciplinare, questa verrà sospesa fino alla conclusione della procedura.
7. Dell'esito di ogni vertenza dovrà essere redatto verbale sia nel caso di composizione, anche parziale, sia nel caso di mancato accordo, facendo comunque risultare:
   - il richiamo al contratto o accordo collettivo che disciplina il rapporto di lavoro al quale si riferisce la vertenza;
   - la presenza dei rappresentanti sindacali le cui firme risultino essere state depositate presso la Direzione provinciale del Lavoro;
   - la presenza delle parti o di persona o correttamente rappresentate.
8. I verbali di conciliazione o di mancato accordo, o di mancata comparizione di una delle parti, redatti in cinque copie, dovranno essere sottoscritti dalle parti interessate e dai rappresentanti delle rispettive Associazioni. Copia del verbale sarà inviata, a cura della parte più diligente, all'ufficio della Direzione del lavoro competente per territorio, per gli effetti degli artt. 410 e segg. C.P.C., come modificati dal D.Lgs. 80/98, e successive modifiche ed integrazioni. Le altre copie restano a disposizione delle parti interessate e delle rispettive Associazioni e Organizzazioni sindacali.
9. Nel caso di mancata conciliazione le parti sono tenute a redigere il verbale evidenziando le rispettive ragioni della mancata conciliazione.
10. Le decisioni assunte dalla commissione di conciliazione di cui alla presente normativa non costituiscono interpretazione autentica del presente CCNL, che resta demandata alla Commissione paritetica nazionale di cui al precedente articolo 5.

ASSUNZIONE DEL PERSONALE

Art. 9

1. L'assunzione del personale viene effettuata in conformità alle disposizioni di legge.
2. Essa è fatta a tempo indeterminato, salvo le eccezioni previste dalla Legge 18 aprile 1962, n. 230, dall'art. 8 della Legge 23 luglio 1991, n. 223 e dai successivi artt. 10 e 18.

Art. 10

1. L'assunzione del personale può essere fatta con apposizione di termine, ai sensi della Legge 18/4/1962, n. 230. A norma dell'art. 23 della Legge 28/2/1987, n. 56, l'apposizione del termine può avere luogo anche nei seguenti casi:
   a) per i lavoratori assenti e per i quali sussiste la conservazione del posto di lavoro, con indicazione del nome;
   b) per la sostituzione di lavoratori fruenti di periodi di aspettativa non retribuiti, anche derivanti dall'applicazione della Legge 8 marzo 2000, n. 53;
   c) quando l'assunzione a termine corrisponda ad esigenze di lavoro straordinarie, temporalmente definite.

Art. 11

1. L'assunzione del personale risulterà da atto scritto nel quale saranno specificati:
   – la data di assunzione;
   – la categoria alla quale il dipendente viene assegnato per titoli o mansioni in base agli articoli 15 e 16 del presente contratto;
   – a misura della retribuzione;
   – la durata dell'eventuale periodo di prova.
   – l'eventuale apposizione del termine e la tipologia del contratto.

Art. 12

1. L'agente provvederà ad esporre, in luogo accessibile a tutti, l'orario di lavoro e provvederà a consegnare ad ogni dipendente, sia alla data di assunzione che in occasione di ogni rinnovo contrattuale, copia del C.C.N.L.

Art. 13

1. All'atto dell'assunzione potranno essere richiesti i seguenti documenti:
   a) atto di nascita;
   b) certificato generale del casellario giudiziario;
   c) certificato di residenza;
   d) stato di famiglia;
   e) titolo di studio conseguito;
   f) copia del foglio matricolare;
   g) libretto di lavoro e attestato di disoccupazione;
   h) documenti e dichiarazioni per l'applicazione delle disposizioni fiscali e previdenziali.

PERIODO DI PROVA

Art. 14

1. L'eventuale periodo di prova non può superare i tre mesi di effettivo servizio e non può essere ripetuto. Nell'eventuale periodo di prova è corrisposta la retribuzione normale, con diritto al T.F.R.
2. Durante l'eventuale periodo di prova è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro in qualsiasi momento, senza preavviso.
3. Trascorso il periodo di prova, restano automaticamente confermate le basi dell'inquadramento del personale mantenuto in servizio. Il periodo di prova va computato a tutti gli effetti nella determinazione dell'anzianità di servizio.

INQUADRAMENTO

Art. 15

1. Il personale viene inquadrato come segue:

   QUADRO:
   Prestatore di lavoro subordinato che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti, svolge funzioni con carattere continuativo di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obbiettivi di una agenzia di assicurazione.

   CAPO UFFICIO:
   Impiegato di concetto che svolge, non occasionalmente, compiti operativamente autonomi e ha funzioni di controllo e/o coordinamento dell'attività dell'agenzia o di sedi distaccate dalla stessa e abbia acquisito una rilevante qualificazione professionale nel settore assuntivo e/o amministrativo e/o tecnico organizzativo e/o gestionale.

   I CATEGORIA:
   Vice capo ufficio (compresi ex capo reparto di cui al C.C.N.L. 1978); impiegato con laurea o titolo equipollente ;impiegato di concetto, che svolge mansioni gestionali e/o assuntive qualificate secondo le direttive di carattere generale impartite dal datore di lavoro o dal diretto superiore gerarchico; impiegato addetto alla trattazione degli affari, che valuta il rischio con l'ausilio dei tariffari, definisce le clausole operando nella prevalenza dei rami anche all'esterno dell'agenzia; impiegato addetto al servizio cassa e/o contabilità dell'agenzia, avente un collaboratore.

   II CATEGORIA:
   Impiegato con diploma di scuola media superiore o titolo equipollente;impiegato incaricato della trattazione degli affari di uno o più rami anche all'esterno dell'agenzia; impiegato addetto al servizio cassa o contabilità dell'agenzia; impiegato che svolge compiti amministrativi, d'ordine e attività impiegatizie esecutive; operatore meccanografico che opera in via prevalente all'elaborazione dati e/o al video terminale. L'impiegato che sia unico dipendente d'agenzia viene automaticamente inquadrato in II categoria.

   III CATEGORIA:
   Impiegato non in possesso di titoli di studio indicati nelle categorie I e II e che svolga le seguenti mansioni: commesso, autista, fattorino, addetto esazioni, dattilografo anche con uso di video scrittura, archivista, centralinista, addetto all'ufficio posta.

Nota a verbale. Il datore di lavoro, ai sensi della Legge del 13 maggio 1985, n.190, è tenuto ad assicurare il quadro intermedio contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie mansioni.

Art. 16

1. I lavoratori in servizio che conseguono il titolo di studio di scuola media superiore o di laurea saranno inquadrati nella categoria corrispondente. La decorrenza del provvedimento avverrà dal primo giorno del mese successivo a quello della presentazione del titolo di studio o del certificato sostitutivo.

CONTRATTI ATIPICI

Art. 17 – **Apprendistato**

1. Le assunzioni con contratto di apprendistato, di cui alla Legge 19 gennaio 1955, n.25 e successive modifiche ed integrazioni già intervenute, sono regolamentate come da Allegato N. 1 del presente contratto.

Art. 18 – **Contratto di formazione e lavoro**

1. Le assunzioni con il contratto di formazione e lavoro, di cui all'art. 3 della Legge 19 dicembre 1984, n. 863 e successive modifiche ed integrazioni già intervenute, sono regolamentate come da Allegato N. 2 del presente contratto.

Art. 19 – **Tempo parziale**

1. Il rapporto a tempo parziale, di cui all'art. 5 della Legge 19 dicembre 1984, n.

863 e successive modifiche ed integrazioni già intervenute, è regolamentato come da Allegato N. 3 del presente contratto.

Art. 20 – **Contratti di fornitura di lavoro temporaneo (interinale)**

1. Ai sensi dell'art. 1, comma 2, della legge 24 giugno 1997, n. 196, il contratto di fornitura di lavoro temporaneo può essere concluso nei casi di possibile ricorso al contratto a termine previsti dal precedente art. 10, nonché nei casi di temporanea utilizzazione in qualifiche e/o mansioni non previste dai normali assetti organizzativi agenziali, nell'ambito delle attività di cui alla sfera di applicazione del presente CCNL.
2. La durata dei contratti di cui trattasi, stipulati per sostituire lavoratori assenti, potrà comprendere i periodi di affiancamento necessari per il passaggio di consegne.

Art. 21 – **Esclusione dalle quote di riserva**

1. Ai sensi dell'art. 25 - 2° comma - della Legge 223/91, non sono computabili, ai fini della riserva di legge, le assunzioni dei seguenti lavoratori:
   – Impiegati direttivi e di concetto (Capi Ufficio, I Categoria, II Categoria);
   – Quadri.

DISCIPLINA DEL SERVIZIO

Art. 22

1. Il personale ha il dovere di rispettare l'orario e di dare all'agenzia una collaborazione attiva secondo le direttive dei suoi organi responsabili.
2. Gli è fatto obbligo di conservare il segreto d'ufficio e di non svolgere attività in concorrenza con gli interessi dell'agenzia.
3. Il personale è altresì tenuto a comunicare per iscritto ed entro 5 giorni le variazioni di residenza e/o domicilio.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Art. 23

1. I provvedimenti disciplinari sono:
   a) il rimprovero verbale;
   b) il biasimo scritto;
   c) la sospensione dal servizio e dallo stipendio fino ad un massimo di giorni 10.
2. A norma dell'art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300, il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare senza aver preventivamente contestato l'addebito al lavoratore, assegnandogli un termine, non inferiore a 5 giorni lavorativi, per presentare le sue controdeduzioni.
3. I provvedimenti disciplinari di cui ai punti a) e b) dovranno essere applicati in ordine successivo; il provvedimento disciplinare di cui al punto c) dovrà essere applicato in relazione alla gravità o recidività dell'infrazione.
4. Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di essa può essere applicata e alle procedure di contestazione della stessa devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luoghi accessibili a tutti. Esse devono applicare quanto in materia è stabilito dal presente contratto collettivo.
5. Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.
6. Ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'ufficio del lavoro.
7. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.
8. Qualora il datore di lavoro non provveda, entro 10 giorni dall'invito rivoltogli dall'Ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto.
9. Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.
10. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

Art. 24

1. Il lavoratore sottoposto a procedimento penale, che non sia in grado di prestare servizio e nei confronti del quale non vi sia stato scioglimento del rapporto di lavoro, è considerato in aspettativa ai sensi dell'articolo 42.
2. Tale aspettativa non potrà superare i due anni e si intenderà operante soltanto nel caso in cui il lavoratore venga assolto con formula piena.

ORARIO DI LAVORO

Art. 25

1. L'orario di lavoro è fissato in 37 ore e 30 minuti settimanali per tutto il personale.
2. Le ore di lavoro settimanali sono distribuite in 5 giorni, dal lunedì al venerdì'.
3. La misura delle ore giornaliere non potrà superare il numero di 8 ore su due turni di cui uno antimeridiano ed uno pomeridiano con chiusura delle agenzie non oltre le ore 19 fatte salve le situazioni in atto che prevedano chiusura anteriore al detto orario.
4. Con accordi territoriali promossi da almeno una delle Associazioni datoriali o delle OO.SS. dei lavoratori firmatarie il presente CCNL , potranno essere raggiunte intese in merito a:
   a) Flessibilità dell'orario di lavoro giornaliero, sia in entrata che in uscita;
   b) Una diversa distribuzione dell'orario di lavoro nell'arco settimanale (in particolari situazioni organizzative, località stagionali, piccoli centri con mercato il sabato, e simili);
   c) Flessibilità a livello annuale (maggiori orari lavorativi settimanali in alcuni periodi dell'anno, a fronte di corrispondenti periodi con minori orari lavorativi, località stagionali e simili).
5. A seguito di intese sui precedenti punti b) e c), potranno essere convenute riduzioni di orario, su base annua, per un massimo di 15 ore.
6. Qualora l'intervallo tra i due turni sia di durata compresa fra 45' ed 1 ora e 30', ai lavoratori verrà erogata, per i giorni di effettiva presenza, una prestazione sostitutiva della mensa. La natura ed il valore di tale prestazione sostitutiva saranno oggetto di specifico protocollo fra le Parti.

LAVORO STRAORDINARIO

Art. 26

1. Il lavoro prestato in eccedenza all'orario contrattuale fissato è considerato lavoro straordinario con il limite massimo di 110 ore annue per ciascun dipendente.
2. Il lavoro straordinario sarà prestato in base alle disposizioni impartite di volta in volta dall'agenzia e sarà annotato su apposito registro con la firma dell'interessato e controfirma di un incaricato dell'agenzia.
3. Le prestazioni per lavoro straordinario - nei limiti e nei casi consentiti dalla legge - effettuate in aumento all'orario contrattuale, saranno compensate con la retribuzione oraria che si determina dividendo un dodicesimo della retribuzione annua per il divisore fisso di 158,59.
4. La retribuzione oraria determinata come sopra sarà maggiorata delle seguenti percentuali:
   25% per lavoro straordinario diurno feriale;
   50% per lavoro straordinario domenicale, festivo e/o di giornata non lavorativa - sabato - semifestivo e notturno (si intende per notturno il lavoro effettuato dopo le ore 21 e fino alle ore 6).
5. Il lavoro straordinario compiuto di domenica od in altra giornata festiva dà diritto a chi lo compie, oltre alla corresponsione della maggiorazione con i criteri di cui sopra, a usufruire del riposo compensativo in altra giornata della settimana.
6. Se tali prestazioni sono limitate alle ore antimeridiane, il riposo compensativo avrà luogo normalmente nelle ore antimeridiane del giorno successivo.
7. Il pagamento del lavoro straordinario deve essere effettuato non oltre i primi cinque giorni del mese successivo.
8. Il personale con grado di capo ufficio, vice capo ufficio, agli effetti dell'applicazione del presente articolo, è parificato al restante personale.

FESTIVITÀ

Art. 27

1. Sono considerate festività, oltre le domeniche, i seguenti giorni:
   Capodanno (1° gennaio);
   Epifania del Signore (6 gennaio);

Giorno dell'angelo (lunedì dopo Pasqua);
Anniversario della Liberazione (25 aprile);
Festa del lavoro (1° maggio);
Festa della Repubblica (2 giugno)
Assunzione di M.V. (15 agosto)
Giorno successivo all'Assunzione (16 agosto);
Ognissanti (1° novembre);
Immacolata Concezione (8 dicembre);
Natale (25 dicembre);
S. Stefano (26 dicembre);
Giorno del Santo Patrono della città.

2. Sono considerati semifestivi i seguenti giorni:
   Venerdì Santo;
   Vigilia dell'Assunzione di M.V. (14 agosto);
   Commemorazione dei defunti (2 novembre);
   Vigilia di Natale (24 dicembre);
   Ultimo giorno dell'anno (31 dicembre).
3. Nelle giornate semifestive, fermo restando l'orario stabilito, il lavoro sarà limitato al solo turno antimeridiano e avrà termine alle ore 12.
4. Le seguenti festività soppresse con la Legge n.54 del 5 marzo 1977 e successive modifiche: San Giuseppe, l'Ascensione, Corpus Domini, Santi Pietro e Paolo vengono invece regolate nel seguente modo:
   4 giornate di riposo o pagamento delle stesse su libera scelta del dipendente che per i giorni ex festivi abbia percepito la retribuzione spettante. Le 4 giornate di riposo compensativo possono essere frazionate e fruite a periodi non inferiori ad 1 ora.
5. La festività del 4 novembre non dà luogo al riposo compensativo ma è da retribuire.
6. Nel fissare le giornate di riposo compensativo sarà tenuto conto da parte dell'agente delle richieste del lavoratore compatibilmente con le esigenze di servizio.
7. Nel caso di pagamento dei giorni ex festivi si divide la retribuzione annuale per 250 per ogni giornata.
8. Le festività elencate nel presente articolo se cadenti di domenica vengono retribuite con il conteggio sopra indicato, se cadenti di sabato non danno luogo a retribuzione mensile aggiuntiva, né ad ulteriori giornate di ferie sostitutive, fatte salve le condizioni di miglior favore presenti nelle agenzie.

Nota a verbale.

In sostituzione della festività del Santo Patrono della città sono considerati giorni festivi i seguenti :

– per il comune di Venezia il 21 novembre;
– per il comune di Roma il 29 giugno;
– per il comune di Prato il 8 settembre.

RETRIBUZIONE

Art. 28

1. La retribuzione è costituita dallo stipendio iniziale tabellare, dagli scatti periodici di anzianità, dalle condizioni di miglior favore, in esse compresi gli aumenti di merito nonché da tutte le altre voci di carattere continuativo e di ammontare determinato ricorrenti mensilmente.
2. La retribuzione si intende stabilita per ammontare annuo e la sua corresponsione avverrà per mezzo di 14 quote.
3. Essa sarà corrisposta come segue:
   12 mensilità solari entro l'ultimo giorno lavorativo di ciascun mese;
   la quattordicesima mensilità di importo uguale alle altre 12 mensilità, entro il 15 giugno;
   la tredicesima mensilità sarà pari all'importo di una mensilità normale e sarà corrisposta entro il 15 dicembre. Tali due quote si intendono corrisposte per anno solare di competenza: 1° gennaio/31 dicembre.
4. Sono fatte salve le condizioni più favorevoli in atto per il personale in servizio alla data di entrata in vigore del presente contratto.
5. Al quadro viene riconosciuta la stessa retribuzione lorda spettante al Capo Ufficio, con l'aggiunta di una indennità di funzione pari a £ 900.000 lorde annue per 14 mensilità. L'indennità di funzione viene erogata per quote fisse mensili.
6. 6. La prestazione sostitutiva della mensa (art. 25) e l'indennità forfettaria di missione (art. 50) non hanno valore retributivo: esse quindi non entrano a far parte del calcolo per il T.F.R., non sono soggette a scatti di anzianità, non entrano nel calcolo delle indennità sostitutive di ferie e/o festività, non entrano a far parte del valore retributivo della 14a e della 13a mensilità e vengono godute, ricorrendone le relative condizioni, solo per i giorni lavorativi di effettiva presenza.

Norma transitoria. Fino al 31.12.2001 continua a trovare applicazione la maggiorazione del 8,333% sulla 13° mensilità, secondo le previsioni normative di cui al CCNL 15.7.1998. Dal 1.1.2002 tale maggiorazione viene abolita ed i relativi effetti retributivi trasferiti sulla tabella "salario" allegata al presente testo contrattuale.

Art. 29

1. Gli scatti periodici di anzianità sono corrisposti a partire dal 1° mese di as-

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

2. Tali scatti sono della misura indicata nelle tabelle allegate al presente testo contrattuale. L'importo degli scatti di anzianità dovrà essere rideterminato nella stessa misura percentuale degli incrementi retributivi complessivi, ogni qualvolta questi subiscano variazioni.
3. Resta salva l'eccezione prevista all'art. 31, relativamente all'aumento di riparametrazione.
4. Limitatamente ai dipendenti assunti dopo il 15/7/1998, gli scatti di anzianità effettiva sono limitati ad un numero massimo di 15, fatte salve le situazioni di miglior favore, in atto alla data di entrata in vigore del presente CCNL, sulla base delle quali siano già stati effettivamente corrisposti scatti di anzianità in numero superiore a 15.
5. Gli scatti di anzianità sono biennali.

Art. 30

1. A seguito di quanto disposto dall'Accordo sul costo del lavoro del luglio 1993, il sistema di indicizzazione dei salari di cui alla Legge 26 febbraio 1986, n. 38 e alla Legge 13 luglio 1990, n. 191 è venuto definitivamente a cessare.
2. Pertanto, si evidenziano i valori dell'indennità di contingenza, indicati nel precedente C.C.N.L. 1992:

   – CAPO UFFICIO L. 940.725
   – I CATEGORIA L. 934.260
   – II CATEGORIA L. 931.574
   – III CATEGORIA L. 926.098

   che insieme all'EDR di £ 20.000, erogato per 13 mensilità, costituiranno il valore denominato "parte fissa", che alla data del 31.12.2000 ha i seguenti valori:

   – CAPO UFFICIO L. 1.197.405
   – I CATEGORIA L. 1.188.935
   – II CATEGORIA L. 1.185.350
   – III CATEGORIA L. 1.178.136

Art. 31

1. A decorrere dalla data di entrata in vigore del presente CCNL gli importi della "parte fissa", di cui all'art. 30, vengono conglobati nella voce "stipendio".
2. Con la stessa decorrenza viene attuata la riparametrazione degli stipendi, distribuendone gli effetti nell'arco quadriennale di vigenza del CCNL.
3. L'importo derivante dalla riparametrazione, fatto = 100 lo stipendio della III categoria, è pari a :
   C.U. L. 86.015
   I cat. L. 86.015
   II cat. L. 17.203
4. Gli importi di cui sopra non sono soggetti ad alcun ricalcolo per aumenti economici di rinnovo, sia per quanto attiene al presente CCNL che per quanto riguarda il prossimo rinnovo economico decorrente dal 1.1.2003. Essi altresì non entrano, per tutto l'arco quadriennale di vigenza del presente CCNL, nella base di calcolo degli scatti di anzianità.
5. I valori indicati verranno corrisposti, con la voce "aumento di riparametrazione", nella misura di 1/4 per ciascuna delle seguenti scadenze:
   dalla data di sottoscrizione del presente CCNL;
   dal 1.1.2002
   dal 1.1.2003
   dal 1.1.2004
6. In occasione di tali corresponsioni potranno essere riassorbiti, fino a concorrenza, gli aumenti concessi a titolo di miglior favore ai lavoratori inquadrati alle categorie C.U. e I.
7. Successivamente alla data del 31.12.2004 gli importi relativi all'aumento di riparametrazione saranno conglobati nella voce "stipendio", effettuando il contestuale ricalcolo del valore degli scatti di anzianità.

PREMIO AZIENDALE DI PRODUTTIVITA'

Art. 32

1. E' istituito il Premio aziendale di produttività che costituisce ad ogni effetto la contrattazione di secondo livello.
2. Il Premio aziendale di produttività è correlato al raggiungimento di incrementi di

produttività delle singole agenzie, i cui parametri di riferimento, nonché gli indicatori assunti per la determinazione della relativa erogazione, sono determinati in modo univoco dal presente articolo, a valere per tutte le agenzie.

3. Il riferimento per la misurazione dell'incremento di produttività agenziale è identificato nelle provvigioni annue lorde percepite - verificate per cassa - compresi rappels e/o sistemi premianti comunque denominati.
4. Il parametro è convenuto nella misura di 2 punti percentuali aggiuntivi al tasso di inflazione reale verificatosi nell'anno di osservazione (media annuale su media annuale).
5. La condizione per la corresponsione del premio si verifica se le provvigioni di un determinato anno (anno di osservazione) subiscono un incremento, rispetto a quelle dell'anno precedente, pari o superiore al valore percentuale di cui sopra.
6. La condizione per la corresponsione del Premio nel 2001 si verifica qualora nel 2000 l'incremento delle provvigioni lorde rispetto all'anno precedente sia pari o superiore al 4,56% (2,56 di inflazione reale + 2 punti), e così via per gli anni successivi.
7. Al verificarsi della condizione sopra indicata verranno corrisposti i seguenti importi, determinati in misura fissa una tantum, salvo quanto specificato al paragrafo successivo:

Capo Ufficio	L. 325.000
I Categoria	L. 310.000
II Categoria	L. 280.000
III Categoria	L. 250.000

8. I suddetti importi sono esclusi da ogni ricalcolo e/o incidenza sui singoli istituti contrattuali, e non saranno utili per la determinazione del T.F.R. Gli stessi saranno corrisposti pro-quota per i lavoratori assunti e/o licenziati nel corso dell'anno di riferimento, con calcolo per/12; saranno altresì corrisposti in misura proporzionalmente ridotta ai lavoratori a tempo parziale ed agli apprendisti.
9. Qualora la condizione per la corresponsione del premio si sia verificata, l'Agente non avrà alcun obbligo di esibizione documentale; in caso contrario, l'Agente dovrà provvedere a tale esibizione entro il termine di cui al successivo comma. In caso di mancata esibizione, il premio verrà comunque corrisposto.
10. La corresponsione avrà luogo unitamente alla busta paga del mese di giugno dell'anno successivo a quello di osservazione.
11. Le erogazioni di cui al presente articolo, in considerazione della loro natura contrattuale di 2° livello nonché dell'incertezza della loro corresponsione, sono escluse dalla retribuzione imponibile di cui all'art. 12 -3° comma - della legge 30/4/1969, n. 153, e successive modificazioni, nonché dalla retribuzione pensionabile di cui all'ultimo comma di detto articolo, così come previsto dall'art. 2 del D.L. 25/3/1997, n. 67, convertito in Legge 23/5/1997, n.135.

12. Le singole Agenzie comunicheranno alle rispettive Associazioni sindacali (SNA ed UNAPASS) entro il mese di settembre di ogni anno, i risultati applicativi della disciplina contenuta nel presente articolo.

Nota a Verbale. La normativa di cui al presente articolo si applica al premio che maturerà dal 1° gennaio 2001 e che verrà corrisposto nel corso dell'anno 2002. Resta ferma, per il premio corrisposto nel 2001, la normativa prevista dal precedente CCNL.

ANZIANITÀ' ED AVANZAMENTI

Art. 33

1. L'anzianità effettiva decorre dalla data di assunzione in servizio, salvo patti più favorevoli.

Art. 34

1. Al personale di cittadinanza italiana saranno riconosciute, ai soli effetti del trattamento economico tabellare, le seguenti anzianità convenzionali:
   - un anno ai decorati di medaglia e/o croce al valore militare e/o promossi per merito di guerra;
   - un anno ai mutilati e/o invalidi di guerra, ai mutilati e/o invalidi civili, ai mutilati e/o invalidi per cause di servizio;
   - il 50% del periodo di servizio militare prestato quali combattenti in reparto mobilitato in zona di operazioni in campagna di guerra riconosciute dallo Stato;
   - il 50% del periodo di prigionia ai combattenti fatti prigionieri mentre prestavano servizio in reparti mobilitati in zona di operazione e una eguale anzianità per il periodo di prigionia agli altri combattenti.
2. Al personale che abbia diritto ad anzianità convenzionali per un periodo inferiore ai sei mesi sarà riconosciuto un semestre di anzianità.

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

Nota a verbale. Le norme del presente articolo si applicano anche ai combattenti della Resistenza.

PASSAGGI DI CATEGORIA

Art. 35

1. In occasione di passaggi di categoria il lavoratore conserverà l'anzianità tabellare della categoria di provenienza e l'anzianità di biennio agli effetti della maturazione dello scatto successivo.

Art. 36

1. L'agenzia nell'affidare mansioni di maggiore responsabilità o per il conferimento delle nomine a gradi od incarichi superiori, esaminerà l'opportunità di favorire il personale in servizio.

PREMIO DI ANZIANITÀ'

Art. 37

1. Al lavoratore che abbia prestato 15 anni di ininterrotto servizio alle dipendenze della stessa agenzia, sarà corrisposto un premio di anzianità pari ad un dodicesimo della retribuzione annua come determinata dall'art. 28.
2. Un ulteriore premio sarà corrisposto nella misura di due dodicesimi della retribuzione, come sopra indicata, al lavoratore che abbia prestato 25 anni di ininterrotto servizio alle dipendenze della stessa agenzia.
3. Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro per morte del dipendente intervenuta tra il 10° ed il 15° anno di servizio effettivo prestato presso la medesima agenzia e in ogni caso di cessazione del rapporto (ad esclusione del li-

cenziamento in tronco o della risoluzione per iniziativa del lavoratore) avvenuta tra il 20° e il 25° anno di servizio effettivo prestato presso la medesima agenzia, il premio di anzianità di cui al comma precedente sarà corrisposto in misura proporzionale.

CAMBIAMENTO TEMPORANEO DI MANSIONI

Art. 38

1. Il lavoratore in relazione alle esigenze agenziali, può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria purché non comportino peggioramento economico o menomazione morale né mutamento sostanziale della sua posizione.
2. Quando il lavoratore è chiamato a sostituire, salvo che per ferie, altro lavoratore avente grado o categoria superiore, ha diritto ai relativi emolumenti maggiori per tutto il periodo della sostituzione.
3. Quando il periodo della sostituzione superi i tre mesi, il lavoratore ha diritto al conferimento del grado relativo e al passaggio alla categoria superiore con effetto dal giorno di inizio della sostituzione.
4. Nei casi di sostituzione per richiamo alle armi, malattia, infortunio, gravidanza, puerperio ed aspettativa, il conferimento del grado relativo e il passaggio alla categoria superiore avranno luogo con effetto dal giorno di inizio della sostituzione quando l'assenza superi un anno.
5. Il conferimento del grado o della categoria superiore non infirma il diritto del lavoratore assente a essere reintegrato nel grado o categoria al suo rientro.

FERIE

Art. 39

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

giorni 20 lavorativi in ciascuno dei 5 anni solari successivi a quello dell'assunzione;
giorni 26 lavorativi in ciascuno degli anni solari successivi.

2. Non sono computabili come giorni di ferie le domeniche, i sabati e le giornate interamente festive infrasettimanali di cui al precedente art. 27.
3. Il riposo annuale sarà goduto normalmente nel periodo da maggio a ottobre.
4. Nel fissare l'epoca del godimento delle ferie sarà tenuto conto da parte dell'agente delle richieste del lavoratore da comunicare entro il 30 aprile, compatibilmente con le esigenze di servizio.
5. 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 di servizio dalla data di assunzione al 31 dicembre dello stesso anno e quanti sono i mesi di servizio dal 1° gennaio alla data della risoluzione del rapporto oppure la corrispondente indennità.
6. Le frazioni non inferiori a quindici giorni saranno computate per mesi interi.
7. Non è ammessa la rinuncia alle ferie.
8. Nel caso eccezionale che il lavoratore per causa di imprescindibili e indilazionabili esigenze aziendali, abbia maturato, ma non ancora goduto, il periodo di ferie annue previsto dal CCNL, lo stesso lavoratore, trascorsi 18 mesi dalla maturazione di cui sopra, avrà la facoltà di scelta, relativamente all'eccedenza suddetta, circa l'effettiva fruizione di tale periodo eccedente o la percezione della relativa indennità sostitutiva.
9. L'opzione di cui sopra dovrà essere esercitata in coincidenza con il 30 giugno di ogni anno. Nel caso che il lavoratore abbia scelto la corresponsione dell'indennità sostitutiva, questa dovrà essergli corrisposta con la retribuzione del mese di luglio. Nel caso di scelta della fruizione, il lavoratore avrà facoltà di indicare il periodo nel quale intende fruire del 50% dell'eccedenza di cui sopra; l'eventuale diniego da parte del datore di lavoro rispetto a tale scelta di periodo dovrà essere motivato.
10. Il periodo annuale di ferie non può essere ridotto in conseguenza di assenze per malattia.
11. La denuncia -fatta secondo le modalità previste dall'articolo 44- di malattia sorta durante il periodo di ferie annuali sospende il decorso delle ferie stesse; il lavoratore avrà diritto in tal caso al rinvio delle rimanenti ferie in periodo successivo, anche oltre l'anno solare.
12. L'agente può richiamare l'assente prima del termine delle ferie quando urgenti necessità di servizio lo richiedano, fermo il diritto del lavoratore a completare le ferie in epoca successiva e il diritto altresì al rimborso delle spese o delle perdite da tale fatto conseguenti.
13. L'agente soltanto per particolari esigenze di servizio può frazionare il periodo delle ferie, salvaguardando comunque un periodo minimo di giorni lavorativi

continuativi pari al 50% della spettanza maturata del singolo lavoratore nell'ultimo anno o nel minor periodo, in caso di recente assunzione.

14. A richiesta del lavoratore il periodo di ferie potrà essere frazionato in non più di tre periodi, salvo casi di particolare necessità.
15. L'agente nello stabilire il turno delle ferie terrà presente che la precedenza nella scelta dell'epoca deve essere accordata al personale con maggior anzianità e tenuto conto delle condizioni di salute e/o familiari del lavoratore e/o carichi familiari. Sono fatte salve le migliori condizioni in atto per il personale in servizio.

PERMESSI

Art. 40

1. L'agente su domanda degli interessati, accorderà permessi retribuiti per giustificati e documentati motivi.
2. Tali permessi competeranno nella misura massima di 12 ore all'anno; essi non saranno monetizzabili, né cumulabili in caso di mancata fruizione.
3. Durante l'assenza per permessi la retribuzione decorre normalmente.
4. Sono inoltre previsti 3 giorni di permesso retribuito in caso di decesso di parenti e/o affini sino al secondo grado, dietro presentazione di idonea documentazione comprovante, da effettuare dietro specifica richiesta del datore di lavoro.

CONGEDO MATRIMONIALE

Art. 41

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

ASPETTATIVA

Art. 42

1. Quando ricorrano comprovate particolari necessità familiari o seri motivi di indole privata che richiedano un'assenza superiore a due mesi, il lavoratore che abbia almeno due anni di anzianità di servizio ha diritto a una aspettativa della durata massima di sei mesi.
2. Decorsi i sei mesi, l'agente, in via eccezionale, potrà prorogare l'aspettativa di un ulteriore periodo, comunque non superiore ai sei mesi.
3. 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.
4. Di norma durante l'aspettativa cessa la corresponsione dello stipendio e di ogni altro emolumento.
5. Il lavoratore che non riprenda servizio alla scadenza dell'aspettativa è considerato dimissionario da tale data ad ogni effetto, salvo il caso comprovato di forza maggiore.
6. Nel caso si addivenga alla risoluzione del rapporto di lavoro, la liquidazione sarà computata sulla base del trattamento economico spettante al lavoratore alla data in cui interviene la risoluzione del rapporto di lavoro.
7. Il periodo di aspettativa non è computabile a tutti gli effetti dell'anzianità di servizio.

MALATTIA-GRAVIDANZA-PUERPERIO

Art. 43

1. In caso di assenza dal servizio per malattia o infortunio, l'agente conserverà il posto al lavoratore per i seguenti periodi:
   a) mesi sei con retribuzione intera, al lavoratore che abbia superato il periodo di prova e con anzianità di servizio fino al settimo anno compiuto;
   b) mesi nove, di cui sei a retribuzione intera e tre a metà, al lavoratore con anzianità di servizio tra l'ottavo anno iniziato ed il decimo compiuto;
   c) mesi dodici, di cui sei mesi ad intera retribuzione e sei a metà, al lavoratore con anzianità di servizio dall'undicesimo anno iniziato.

Trascorsi i termini suddetti si potrà risolvere il rapporto di lavoro con il trattamento previsto per i casi di disdetta di cui all'articolo 51 e seguenti.

Art. 44

1. Il lavoratore che si assenta per malattia, oltre alle normali comunicazioni, dovrà presentare il certificato medico dal secondo giorno di malattia.
2. Qualora la malattia si protragga oltre il giorno di scadenza del periodo di prognosi indicato nel certificato medico, il lavoratore dovrà far pervenire all'agenzia nuovo certificato medico di proroga della malattia.

Art. 45

1. Per il computo del periodo di cui all'articolo 43, si sommano le assenze dovute alla stessa malattia ed alle conseguenze ad essa collegabili, quando non siano separate da un intervallo di almeno nove mesi di servizio effettivo.
2. Durante il periodo di assenza, l'agente ha facoltà di fare accertare l'esistenza della malattia o infortunio e di controllare il decorso nei modi e nei limiti di cui all'articolo 5 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei lavoratori).

Art. 46

1. In caso di gravidanza o puerperio la lavoratrice ha diritto ad una integrazione dell'indennità erogata dall'INPS ai sensi del primo comma dell'articolo 15 della Legge 30 dicembre 1971, n. 1204 pari alla differenza mancante a raggiungere la retribuzione mensile per i seguenti periodi:
   a) Durante i due mesi precedenti la data presunta del parto;
   b) Ove il parto avvenga dopo tale data per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto;
   c) Durante i tre mesi dopo il parto.

d) Il diritto all'integrazione dell'indennità di cui sopra spetta anche alla lavoratrice che abbia adottato un bambino o lo abbia ottenuto in affidamento preadottivo, durante i tre mesi successivi all'effettivo ingresso nella famiglia adottiva o affidataria, purché l'astensione dal lavoro sia avvenuta nei limiti e alle condizioni stabilite dall'art. 6, 1° comma, della legge 9/12/77, n° 903.

Art. 47

1. Il periodo di malattia, quello di gravidanza e quello di puerperio vanno computati a tutti gli effetti come anzianità di servizio.

Nota a verbale. Per le cure balneotermali-idropiniche si fa riferimento alla normativa di Legge 11 novembre 1983, n. 638, ed alle eventuali successive modifiche e integrazioni già intervenute.

SERVIZIO MILITARE

Art. 48

1. La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva non risolve il rapporto di lavoro, ma lo sospende fino alla data di effettiva ripresa del servizio.
2. Il periodo di assenza per la prestazione del servizio di leva viene computato agli effetti degli scatti di anzianità e del premio di anzianità.
3. Nei confronti del personale che abbia prestato il servizio militare di leva, anteriormente alla data di entrata in vigore del presente contratto, il riconoscimento di cui al comma precedente si avrà solo nel caso in cui il suddetto servizio sia stato prestato successivamente alla data dell'1.1.1948 e semprechè l'interessato al momento della chiamata alle armi fosse alle dipendenze dell'agenzia stessa.
4. Il lavoratore deve riprendere servizio entro un mese dal giorno del congedo o dell'invio in licenza illimitata in attesa del congedo: in caso contrario sarà considerato dimissionario.
5. Dal momento in cui il lavoratore chiamato alle armi per obblighi di leva sia trattenuto in servizio militare oltre il termine stabilito si applica l'articolo 49 del presente contratto.

Art. 49

1. 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.

MISSIONI

Art. 50

1. E' in facoltà degli agenti di inviare i lavoratori in missione temporanea fuori dal comune ove essi prestano normalmente la propria attività. A tali lavoratori verrà corrisposto il rimborso analitico e documentato per tutte le spese sostenute per la missione.
2. Quando quest'ultima abbia comportato una prestazione almeno pari all'intera giornata lavorativa, verrà corrisposto ai lavoratori interessati anche un'ulteriore importo di L.30.000 giornaliere a titolo di indennità forfettaria o rimborso spese analiticamente attestate, anche se non documentabili.

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 51

1. La risoluzione del rapporto di lavoro può avvenire:
   a) per disdetta da parte dell'agente secondo quanto previsto dalla legge 15 luglio 1966, n. 604, dalla Legge 20 maggio 1970, n. 300, e dalla Legge 11.5.1990, n.108, ed eventuali successive modifiche ed integrazioni già intervenute;
   b) per malattia nei casi previsti dall'articolo 43;
   c) per giusta causa imputabile al lavoratore o al datore di lavoro ai sensi dell'articolo 2119 Codice Civile;
   d) per dimissioni;
   e) per morte del lavoratore.

2. Il licenziamento determinato dall'appartenenza ad un Sindacato e dalla partecipazione ad attività sindacale è nullo, indipendentemente dalla motivazione adottata.

Art. 52

1. In tutti i casi da a) a d) di cui al precedente articolo 51, la comunicazione della risoluzione del rapporto di lavoro dovrà essere effettuata per iscritto e a mezzo raccomandata postale con avviso di ricevimento o con altro mezzo equipollente, esclusa la raccomandata a mano, e dovrà pervenire all'interessato almeno il giorno precedente l'inizio del preavviso.

Art. 53

1. In caso di risoluzione del rapporto a tempo indeterminato, escluso il caso di giusta causa, dovranno essere osservati i seguenti termini di preavviso:
   a) per i lavoratori che, avendo superato il periodo di prova, non hanno compiuto un anno di servizio: 2 mesi;
   b) per i lavoratori che, avendo compiuto un anno di servizio non hanno compiuto il quinto: 3 mesi;
   c) per i lavoratori oltre il quinto anno di servizio: 4 mesi;
   d) in caso di dimissioni da parte del lavoratore: 1 mese.
2. Il termine di preavviso decorre dalla metà o dalla fine di ciascun mese.
3. Durante il compimento del periodo di preavviso per licenziamento, l'agente concederà al lavoratore dei congrui permessi per la ricerca di una nuova occupazione.
4. 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, calcolata secondo i criteri di legge.
5. E' tuttavia in facoltà della parte che riceve la disdetta di troncare il rapporto, sia all'inizio che nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.
6. Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, sarà considerato agli effetti del computo dell'anzianità.

TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Art. 54

1. In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro l'agente è tenuto a corrispondere al lavoratore un trattamento di fine rapporto secondo le norme contenute nella Legge 29 maggio 1982, n. 297.

ANTICIPAZIONE DEL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Art. 55

1. Ferme restando le condizioni di erogabilità stabilite dall'8° comma dell'art. 2120 C.C., così come modificato dall'art. 1 della Legge 29 maggio 1982, n. 297, in parziale deroga ai limiti percentuali di accoglimento delle richieste di anticipazione del trattamento di fine rapporto da parte dei dipendenti, così come fissate dal 7° comma della norma anzidetta, le eventuali richieste saranno accolte fino alla concorrenza di un importo non superiore al 30% della somma delle indennità complessivamente maturate al 31 dicembre dell'anno precedente da tutto il personale dell'agenzia con il massimo del 70% dell'indennità di fine rapporto maturate dal lavoratore richiedente.

Art. 56

1. Le eventuali provvigioni di acquisto a carattere non occasionale percepite dal personale disciplinato dal presente contratto, sono riconosciute e computate, ai fini del trattamento di fine rapporto, nella misura del 100%, secondo quanto disposto dal secondo comma dell'art. 2120 C.C.

Art. 57

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

CERTIFICATO DI SERVIZIO

Art. 58

1. L'agente rilascerà al lavoratore, all'atto della cessazione del rapporto, il certificato di servizio contenente l'indicazione del tempo durante cui il lavoratore ha svolto la sua attività presso l'agenzia, delle specifiche mansioni nella stessa disimpegnate e dello sviluppo di carriera indipendentemente da qualsiasi contestazione che potesse sorgere circa la liquidazione dell'indennità o per gli altri diritti rivendicati dal lavoratore.

TRAPASSO DI AGENZIA

Art. 59

1. Il trapasso d'agenzia, la revoca del mandato, i trasferimenti e/o scorpori di portafoglio, e gli accorpamenti, nonché i cambiamenti di denominazione sociale delle agenzie non risolvono il rapporto di lavoro dei dipendenti ed il personale addetto conserva le condizioni giuridiche e normative nei confronti di chi succede.
2. Le parti confermano che il trasferimento e lo scorporo di portafoglio è considerato trapasso parziale e pertanto il personale trasferito conserva le condizioni giuridiche e normative nei confronti dell'assegnatario del portafoglio riveniente da trasferimenti e scorpori.
3. A richiesta del datore di lavoro cedente, i lavoratori, assistiti dalle OO.SS. sindacali, potranno consentire la liberazione del cedente stesso dalle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro, con le procedure di cui agli artt. 410 e 411 c.p.c.

PERSONALE AVENTE INCARICHI SINDACALI

Art.60

1. Ai lavoratori che rivestono cariche sindacali di carattere nazionale in seno alle orga-

nizzazioni stipulanti saranno concessi permessi retribuiti pari a 80 ore annue.

2. L'Organizzazione sindacale di appartenenza del lavoratore dovrà comunicare, per conoscenza al datore di lavoro, con un anticipo di 3 giorni, la data di riunione dell'organismo sindacale.
3. Anche ai lavoratori che rivestono cariche sindacali a carattere provinciale e/o territoriale saranno concesse, compatibilmente con le esigenze agenziali, le necessarie agevolazioni. Le predette organizzazioni dei lavoratori dovranno debitamente notificare allo SNA ed UNAPASS ed all'agente interessato entro il 31 gennaio di ogni anno a mezzo lettera raccomandata le nomine sindacali sopra indicate, mentre le eventuali variazioni successivamente verificatesi saranno comunicate di volta in volta con le stesse modalità.
4. Le notifiche di cui al comma precedente, ai fini delle guarentigie ed ai fini dell'applicazione del presente articolo, avranno efficacia dal giorno successivo a quello del timbro postale di spedizione.
5. 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.

Art.61

1. A ciascun dipendente che partecipi alle assemblee provinciali indette dalle Organizzazioni sindacali stipulanti, viene concesso il permesso retribuito pari a 8 ore annue complessive, da utilizzare nell'anno solare di riferimento.

FONDO PENSIONE COMPLEMENTARE NAZIONALE

Art.62

1. Vista la Legge 8 agosto 1995, n. 335 di riforma del sistema pensionistico obbligatorio e complementare e preso atto delle importanti modificazioni apportate al D.Lgs. n. 124/1993 sulla disciplina di forme pensionistiche complementari, si concorda di istituire una forma pensionistica complementare a contribuzione definita ed a capitalizzazione individuale da attuare mediante costituzione del Fondo Pensione Complementare Nazionale al fine di contribuire a realizzare un più elevato livello di copertura previdenziale.
2. Il Fondo è disciplinato dalle norme di seguito riportate.

Art.63

1 La contribuzione al Fondo Pensione Complementare Nazionale è determinata con riferimento alla retribuzione assunta come base per il calcolo del TFR ed è stabilita nelle seguenti misure:
   2 (due) % a carico dell'Impresa;
   2 (due) % a carico del lavoratore
   2 (due) % derivante dalla quota del TFR maturando.
2. Per i lavoratori di nuova assunzione, senza anzianità contributiva alla data del 28/4/1993, la quota di prelievo del T.F.R. è pari al 100%.

CONDIZIONI PIÙ' FAVOREVOLI

Art.64

1. Il presente contratto forma un complesso giuridico-normativo inscindibile e dalla data della sua entrata in vigore sostituisce i contratti e accordi precedenti.
2. Per le condizioni di miglior favore, si fa riferimento all'articolo 2077 C.C.

ASSETTI CONTRATTUALI

Art.65

1. In base all'intesa sul costo del lavoro del luglio 1993, le piattaforme contrattuali per il rinnovo del C.C.N.L. saranno presentate in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative tre mesi prima della scadenza del contratto.
2. Il C.C.N.L. ha durata quadriennale per la materia normativa e biennale per la materia retributiva.
3. Lo SNA, l'UNAPASS e le OO.SS. assumono l'impegno alla salvaguardia del potere d'acquisto delle retribuzioni ed in tal senso concordano che in sede di rinnovo biennale della parte economica del C.C.N.L, potranno stabilire incrementi retributivi per il successivo biennio, che tengano conto dello scarto del-

l'inflazione reale del biennio precedente rispetto a quella presa a base per gli aumenti di tale biennio (calcolato in base al differenziale delle relative medie annuali), nonché del tasso di inflazione programmata per il biennio successivo.

Nota a verbale. Per quanto concerne il presente C.C.N.L., essendosi le parti accordate sui tassi di inflazione programmata e sui conseguenti incrementi retributivi per il biennio 2001/2002 (complessivamente pari al 3,6 %), lo SNA, l'UNAPASS e le OO.SS. si incontreranno entro 60 giorni dalla eventuale disdetta, data ai sensi dell'art. 67.
In occasione del solo rinnovo economico per il biennio 2003/2004 le Parti potranno negoziare incrementi delle quote di finanziamento del Fondo Pensione Complementare Nazionale, di cui all'art. 63, nell'ambito delle compatibilità economiche di tale rinnovo.

INDENNITÀ' DI VACANZA CONTRATTUALE

Art.66

1. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza del C.C.N.L., ai lavoratori dipendenti ai quali si applica il contratto medesimo non ancora rinnovato sarà corrisposto, a partire dal mese successivo, ovvero dal mese successivo alla presentazione della piattaforma, se successiva ai tre mesi di cui sopra, un elemento provvisorio della retribuzione.
2. L'importo di detto elemento sarà pari al 30% del tasso di inflazione programmato, applicato ai minimi retributivi contrattuali vigenti, inclusa la ex indennità di contingenza.
3. Dopo 6 mesi di vacanza contrattuale, detto importo sarà pari al 50% dell'inflazione programmata.
4. Dalla decorrenza dell'accordo di rinnovo del contratto l'indennità di vacanza contrattuale cessa di essere erogata.
5. Per minimi retributivi contrattuali devono intendersi le voci retributive riportate dal C.C.N.L. nelle allegate Tabelle (stipendio conglobato, composto dai precedenti stipendio tabellare e parte fissa, scatti anzianità).
6. Tale meccanismo sarà unico per tutti i lavoratori.
7. L'indennità di vacanza contrattuale sarà corrisposta con le medesime modalità di cui ai punti precedenti in occasione del rinnovo biennale della parte economica.

DECORRENZA E DURATA

Art.67

1. Il presente contratto collettivo, per la parte normativa, ha decorrenza dall'1.1.2001 ed applicazione dalla data di stipula del relativo accordo ed ha scadenza al 31/12/2004; per la parte economica la decorrenza è dal 1/1/2001 ed applicazione come sopra specificato e la scadenza è fissata al 31/12/2002.
2. La disdetta potrà essere data dalle Parti contraenti, anche separatamente per la parte normativa e per quella economica, con un preavviso di almeno 6 mesi. In mancanza di disdetta si intenderà rinnovato per 2 anni.

RACCOMANDAZIONE

Barriere architettoniche

Le OO.SS. firmatarie del contratto, invitano lo SNA e l'UNAPASS a farsi carico di ricordare ai propri associati, affinché lo rammentino alle rispettive Compagnie, l'osservanza ed il rispetto delle leggi vigenti sulle disposizioni in materia di barriere architettoniche, soprattutto prima delle assegnazioni delle sedi aziendali e nelle iniziative di ristrutturazione, allo scopo di consentire l'accesso delle persone disabili nelle strutture agenziali.

ALLEGATO N. 1 - APPRENDISTATO

Art.1

1. L'apprendistato ha lo scopo di consentire ai giovani lavoratori di apprendere le mansioni per le quali occorra un periodo di tirocinio.
2. L'apprendistato è ammesso per le qualifiche e le mansioni comprese nella II e nella III categoria del contratto di lavoro per il personale dipendente delle agenzie di assicurazione in gestione libera, in possesso del titolo di studio previsto dalla Legge per l'accesso al rapporto di apprendistato, e ad esclusione delle seguenti mansioni: commessi, autisti, fattorini, addetti alle esazioni, stenodattilografi e dattilografi in quanto provvisti di specifico attestato.

Art.2

1. Possono essere assunti come apprendisti i giovani di età non inferiore ai 16 anni e non superiore ai 24, elevata a 26 anni per il Sud e le aree di declino industriale del Centro Nord, così come previsto dalla Legge 24/6/1997, n. 196, salvi i divieti, le limitazioni e le deroghe previste dalla legge.
2. Coloro che hanno già prestato attività lavorativa qualificata, non possono essere assunti come apprendisti per la stessa mansione. Coloro che hanno già svolto periodi di apprendistato senza terminare il periodo stesso, potranno essere assunti da diversi datori di lavoro per terminare il periodo di apprendistato, anche in deroga al primo comma, purché fra il termine del periodo precedente e la nuova assunzione non sia trascorso più di un anno, e i rapporti si riferiscano alla stessa attività.

Art.3

1. Per assunzione di apprendisti il datore di lavoro deve ottenere l'autorizzazione dell'Ispettorato del Lavoro territorialmente competente, cui dovrà precisare le condizioni della prestazione richiesta agli apprendisti.
2. Copia della richiesta dovrà essere inviata alle OO.SS. territoriali.

Art.4

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

Art.5

1. 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 ad un anno; l'addestramento in corso deve essere completato.

Art.6

1. Le assunzioni di apprendisti sono consentite esclusivamente alle agenzie che negli ultimi 12 mesi non abbiano effettuato alcun licenziamento per riduzione di personale e che abbiano convertito, negli ultimi 24 mesi, almeno il 60% dei contratti di apprendistato. A tal fine dovrà essere data notizia allo SNA, all' UNAPASS ed alle OO.SS. dei dipendenti, oltre che della stipula dei contratti di apprendistato, anche della conversione, o meno, in contratto a tempo indeterminato del singolo contratto, con le eventuali motivazioni della mancata conversione.

Nota a verbale. Le Parti si riservano di indicare una soluzione al problema delle percentuali di rapporti di apprendistato rispetto a quelli a tempo indeterminato.

Art.7

1. Il datore di lavoro ha l'obbligo:
   a) di impartire o far impartire all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegna-

mento 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 fra addestramento periodico all'interno dell'azienda e la formazione esterna, a norma del D.M. 8 aprile 1998, art. 4;
c) di accordare all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, i permessi occorrenti per la frequenza ai corsi di insegnamento complementare eventualmente predisposti e per i relativi esami;
d) di informare periodicamente, e comunque a intervalli non superiori a sei 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'art. 16, II comma, della Legge 24/6/1997, n. 196.

Art.8

1. L'apprendista deve:
   a) seguire le istruzioni del datore di lavoro e 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 di insegnamento complementare;
   d) osservare le norme disciplinari generali previste dal contratto e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni delle agenzie, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali o di legge.

Art.9

1. L'apprendista ha diritto allo stesso trattamento normativo previsto dal presente contratto per i lavoratori della qualifica per la quale egli compie il tirocinio.
2. Le ore di insegnamento di cui alla lettera c) del precedente art. 8, sono comprese nel normale orario di lavoro.

Art.10

1. La durata del periodo di apprendistato è di 4 anni.
2. A tal proposito le Parti concordano che per le caratteristiche organizzative delle agenzie, il giudizio sulla capacità dell'apprendista di acquisire la qualificazione professionale può essere anticipato rispetto alla normale scadenza. Pertanto, al compimento del 3° anno di apprendistato, il datore di lavoro confermerà al lavoratore che alla scadenza del 4° anno il contratto verrà trasformato a tempo indeterminato, fermo il reciproco impegno a completare il ciclo formativo previsto per il 4° anno.
3. Ultimato l'apprendistato, al lavoratore sarà attribuita la categoria per la quale ha svolto il tirocinio, conservando l'anzianità maturata.
4. La retribuzione degli apprendisti sarà pari a quella della categoria di riferimento, comprensiva degli scatti di anzianità, ragguagliata con le seguenti aliquote percentuali:
   - I anno 87%
   - II anno 90%
   - III anno 95%
   - IV anno 97%
5. La presente normativa si applica ai rapporti che si instaureranno successivamente all'entrata in vigore del presente CCNL.

Art.11

1. Il datore di lavoro è tenuto a comunicare entro 5 giorni al competente Ufficio di Collocamento ed alle OO.SS territoriali i nominativi degli apprendisti ai quali sia stata attribuita la qualifica.
2. Il datore di lavoro è tenuto altresì a comunicare all'Ufficio di Collocamento e alle OO.SS. territoriali, i nominativi degli apprendisti di cui per qualunque motivo sia cessato il rapporto di lavoro, entro 5 giorni dalla cessazione stessa.

Art.12

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

ALLEGATO N. 2 – CONTRATTO DI FORMAZIONE E LAVORO

Art.1

1. Il presente accordo è stipulato con l'obiettivo di favorire gli incrementi occupazionali nelle agenzie di assicurazione e riguarda l'assunzione di giovani con contratto di formazione e lavoro, di ambo i sessi di età compresa tra i 16 ed i 32 anni, ed è stipulato nel rispetto della Legge 19 luglio 1994, n. 451, del D.L. 8 agosto 1994, n.494, della Legge 24 giugno 1997, n. 196, della Legge 10 aprile 1991, n. 125, e del C.C.N.L. dei dipendenti delle agenzie di assicurazione.

Art.2

1. L'attività formativa viene articolata nel presente progetto su due moduli formativi per ciascuno dei quali viene prevista una specifica durata, la categoria contrattuale di accesso anche in relazione al titolo di studio in possesso del lavoratore, il numero di ore settimanali dedicate all'attività formativa teorica, la qualifica conseguita al termine del periodo formativo nonché la categoria contrattuale relativa.

Art.3

1. Il primo modulo formativo è mirato all'acquisizione di professionalità intermedie, in particolare per impiegati addetti alla trattazione di affari di uno o più rami, addetti al servizio cassa o contabilità dell'agenzia, che svolgono compiti amministrativi, d'ordine ed attività impiegatizie esecutive, che operano in via prevalente al video terminale, così come previsto dalla Legge n. 451/1994.
2. Avrà la durata massima di 24 mesi ed è rivolto alla formazione di impiegati che verranno inquadrati inizialmente in terza categoria.
3. Ai predetti lavoratori verrà impartito un insegnamento di almeno 120 ore annue di formazione retribuite; 80 ore saranno dedicate alla formazione teorica e 40 ore alla formazione tecnico-pratica.
4. Relativamente alla formazione teorica, almeno 10 ore saranno dedicate alla prevenzione ambientale ed infortunistica (aspetti informativi sull'ambiente di lavoro, aspetti normativi, criteri di comportamento, video terminali, mezzi di

protezione, loro uso e relativa responsabilità del dipendente, causa ed effetto degli infortuni più comuni, sicurezza globale, sicurezza oggettiva e soggettiva), almeno 6 ore alla disciplina del rapporto di lavoro (principali contenuti della disciplina legislativa relativa al contratto di formazione e lavoro, diritti e doveri del dipendente), almeno 4 ore relative all'organizzazione del lavoro (l'agenzia, il ciclo produttivo ed amministrativo, l'organizzazione del lavoro), mentre le restanti ore di insegnamento teorico riguarderanno nozioni di tecnica assicurativa, conoscenza delle condizioni generali e particolari di polizza relativamente ai contratti maggiormente trattati dall'agenzia, conteggio dei premi, nozioni giuridiche generali inerenti l'assicurazione, l'organizzazione agenziale dal punto di vista amministrativo.

5. Al termine dei 18 mesi di attività formativa al lavoratore verrà attribuita la qualifica di -addetto alla trattazione di affari di uno o più rami -, comportante l'inquadramento in seconda categoria.
6. Qualora al termine dei 24 mesi di attività formativa il lavoratore venga assunto con contratto a tempo indeterminato, verrà data comunicazione di ciò all'Ufficio Provinciale del Lavoro competente.

Nota a verbale. Per l'impiegato in possesso di un titolo di scuola media superiore e/o unico dipendente di agenzia, il passaggio in seconda categoria avverrà dopo 12 mesi di attività formativa.

Art.4

1. Il secondo modulo formativo è rivolto all'acquisizione di professionalità elevate, in particolare per impiegati di concetto che svolgono mansioni gestionali e/o assuntive qualificate, per addetti alla trattazione degli affari, che valutano il rischio con l'aiuto dei tariffari, definiscono le clausole operando nella prevalenza dei rami, addetti al servizio cassa e/o contabilità dell'agenzia, con un collaboratore, così come previsto dalla Legge n. 451/1994.
2. Avrà la durata massima di 24 mesi ed è rivolto alla formazione di impiegati che verranno inizialmente inquadrati in seconda categoria.
3. Ai predetti lavoratori verrà impartito un insegnamento di almeno 150 ore annue di formazione retribuite; 100 ore saranno dedicate alla formazione teorica e 50 ore alla formazione tecnico-pratica.
4. Relativamente alla formazione teorica, almeno 10 ore saranno dedicate alla prevenzione ambientale ed infortunistica (aspetti informativi sull'ambiente di lavoro, aspetti normativi, criteri di comportamento, video terminali, mezzi di protezione, loro uso e relativa responsabilità del dipendente, causa ed effetto degli infortuni

più comuni, sicurezza globale, sicurezza oggettiva e soggettiva), almeno 6 ore alla disciplina del rapporto di lavoro (principali contenuti della disciplina legislativa relativa al contratto di formazione e lavoro, diritti e doveri del dipendente), almeno 4 ore relative all'organizzazione del lavoro (l'agenzia, il ciclo produttivo ed amministrativo, l'organizzazione del lavoro), mentre le restanti ore di insegnamento teorico riguarderanno nozioni di tecnica assicurativa, conoscenza delle condizioni generali e particolari di polizza relativamente ai contratti maggiormente trattati dall'agenzia, conteggio dei premi, nozioni giuridiche generali inerenti l'assicurazione, l'organizzazione agenziale dal punto di vista amministrativo.

5. Al termine dei 24 mesi di attività formativa al lavoratore verrà attribuita la qualifica di impiegato con idonee capacità tecnico-assicurative in grado di operare ed eventualmente coordinare le assunzioni di rischi in più rami.
6. Detta qualifica comporta l'inquadramento contrattuale in prima categoria; di detta qualifica e della relativa assunzione a tempo indeterminato verrà data comunicazione all'Ufficio Provinciale del Lavoro competente.

Nota a verbale. Resta inteso che per i lavoratori in possesso di laurea, l'inquadramento in prima categoria avverrà dopo 12 mesi di attività formativa.

Art.5

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

Art.6

1. Ai giovani assunti con contratto di formazione e lavoro verrà consegnata contestualmente all'inizio del rapporto di lavoro una lettera di assunzione dove sarà precisato il modulo formativo, la durata del contratto di formazione, verrà indicata la categoria iniziale assegnata e la categoria e la qualifica che verrà conseguita dal lavoratore al termine del periodo formativo. Detta lettera di assunzione verrà fatta controfirmare al lavoratore per accettazione.
2. Notifica della stipulazione del contratto di formazione e lavoro nonché delle relative caratteristiche dovrà pure essere data alle Sezioni Provinciali S.N.A e contestualmente alle OO.SS. Regionali e/o territoriali di categoria.

Art.7

1. Al termine del periodo formativo i lavoratori potranno essere assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato.
2. Nei casi di conversione del contratto di formazione e lavoro in contratto a tempo indeterminato, il periodo trascorso come contratto di formazione e lavoro sarà computato a tutti gli effetti nell'anzianità di servizio. In caso di mancata assunzione a tempo indeterminato verrà comunque corrisposta al lavoratore un'indennità pari a 1/14 della retribuzione annua.

Art.8

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

Art.9

1. Le assunzioni con contratto di formazione e lavoro sono consentite esclusivamente alle agenzie che negli ultimi dodici 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 contratti di formazione e lavoro (con arrotondamento matematico della frazione di unità),salvo casi di mancata conversione motivata. A tal fine sarà data notizia alle rispettive Organizzazioni Sindacali di appartenenza ed alle OO.SS. dei dipendenti, oltre che della stipulazione dei contratti di formazione e lavoro, così come previsto all'ultimo comma dell'art. 6, anche della conversione o meno, in contratto a tempo indeterminato, del singolo contratto di formazione e lavoro, con le eventuali motivazioni della mancata conversione.
2. Il numero complessivo dei dipendenti che potranno essere assunti con contratto di formazione e lavoro, non potrà superare il 30% del numero dei dipendenti a tempo indeterminato presenti nell'agenzia, con il minimo garantito di una unità.

Nota a verbale. Premesso che il contratto di formazione e lavoro deve rispondere a precise finalità di incremento occupazionale, di comune accordo si conviene che qualora in alcune aree si verificassero situazioni complessivamente non in linea con le finalità enunciate, si provvederà a dare disposizioni alle strutture periferiche delle Parti firmatarie per incontri tendenti a porre in essere strumenti idonei al raggiungimento delle finalità previste.

Art.10

1. Le Parti firmatarie del presente accordo si impegnano ad incontrarsi a cadenza semestrale per esaminarne l'andamento.
2. In tale occasione lo SNA e l'UNAPASS forniranno i dati disaggregati a livello provinciale sul numero dei contratti di formazione e lavoro attivati, e sul loro rapporto in proporzione all'occupazione esistente, e sul numero delle trasformazioni in assunzioni a tempo indeterminato.

Art.11

1. Non è ammessa la trasformazione dei contratti di formazione e lavoro in contratti a tempo parziale.

Art.12

1. Dopo la trasformazione del contratto di formazione e lavoro in contratto a tempo indeterminato, il datore di lavoro si avvarrà delle ulteriori riduzioni contributive previste dalla Legge 24/6/1997, n. 196.

ALLEGATO N. 3 - RAPPORTO A TEMPO PARZIALE

1. Le parti, ritenendo che il rapporto di lavoro a tempo parziale possa essere considerato mezzo idoneo ad agevolare l'incontro fra esigenze agenziali ed esigenze dei lavoratori, concordano sulla sua finalizzazione anche per realizzare occupazione aggiuntiva. Nell'intento di garantire ai lavoratori a tempo parziale un corretto ed equo regime normativo, in deroga all'art. 25 del C.C.N.L., concordano nel merito quanto qui di seguito espresso.
2. Per lavoro tempo parziale si intende il rapporto di lavoro prestato con orario ridotto rispetto a quello stabilito dal presente contratto e comunque non superiore a 32 ore settimanali e non inferiore a 18 settimanali.
3. Per il solo personale ausiliario, con mansioni di addetto alle pulizie ed al riassetto dei locali, inquadrato in 3° categoria, potranno essere instaurati rapporti non inferiori a 6 ore settimanali.
4. L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale dovrà risultare da atto scritto, nel quale sia indicato il trattamento economico secondo criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa.
5. Le richieste da parte del lavoratore di trasformazione del rapporto di lavoro dal tempo pieno al tempo parziale dovranno essere accolte compatibilmente con le esigenze agenziali. Il passaggio al tempo parziale, su richiesta dell'agente, potrà avvenire solo previo consenso del lavoratore interessato.
6. L'eventuale durata del rapporto a tempo parziale dovrà di norma essere definita all'atto della presentazione della richiesta. Sarà possibile la proroga consensuale del lavoro a tempo parziale rispetto all'originaria scadenza.
7. L'impiego a tempo parziale non può costituire fattore di dequalificazione e di ostacolo allo sviluppo professionale.
8. Eventuali richieste per il ritorno anticipato al rapporto di lavoro a tempo pieno e comunque di passaggio da tempo parziale a tempo pieno verranno accolte compatibilmente con le esigenze agenziali.
9. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa non comporta novazione.
10. Il trattamento economico del lavoratore impiegato a tempo parziale è direttamente proporzionale alla durata delle ore di lavoro effettivamente prestate e riferito a tutti gli elementi costitutivi della retribuzione del personale a tempo pieno, comprese le mensilità aggiuntive e quant'altro viene a qualsiasi titolo corrisposto. Le rivalutazioni e gli adeguamenti del trattamento economico derivanti dagli scatti ecc., spettano anch'essi in misura proporzionale alle ore di lavoro prestate.
11. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale, per tutti gli istituti normativi, valgono le stesse disposizioni di legge e di contratto che disciplinano i rapporti di lavoro a tempo pieno.

12. I lavoratori a tempo parziale non possono effettuare lavoro straordinario. In deroga a quanto sopra, potranno accedere, in ragione della sussistenza di specifiche esigenze organizzative, ad orari eccedenti quelli concordati, qualora, loro consenzienti, fra Agenti e dipendenti siano concordati tempi e modalità opportune.
13. Le parti firmatarie del presente accordo si impegnano ad incontrarsi a cadenza semestrale per esaminarne l'andamento. In tale occasione lo SNA e l'UNAPASS forniranno i dati disaggregati a livello provinciale sul numero dei contratti a tempo parziale attivati, e sul loro rapporto in proporzione all'occupazione esistente.

Nota a verbale. A precisazione della deroga, di cui al punto 12, sono previste un massimo di 50 ore annue.

Nota a verbale. Gli agenti non potranno far richiesta di lavoro a tempo parziale in presenza di contratto di formazione e lavoro.

PROTOCOLLO APPLICATIVO DELL'ART. 25 CCNL

Le parti SNA, UNAPASS, FIBA/CISL, FISAC/CGIL, UILCA/UIL, FNA, firmatarie del CCNL per i dipendenti delle agenzie di assicurazione in gestione libera, intendono con il presente atto definire la materia di cui all'ultimo comma dell'art. 25 del CCNL.
A tale fine concordano che la prestazione sostitutiva della mensa che le aziende erogheranno ai propri dipendenti, in caso di intervallo fra i due turni lavorativi giornalieri effettivamente fruito, nella misura ivi indicata, sarà attuata mediante convenzione con esercizi pubblici di somministrazione di pasti ovvero mediante buono pasto (ticket restaurant) di valore pari a L. 4.000.

ANNO 2001

qualifica	stipendio	parte fissa	Totale conglobato	aumento 3.4273%	Totale parziale	1/4 ripara-metrazione *	Retribuz. compless.	valore di ogni scatto
Capo Uff.	759.157	1.197.405	1.956.562	67.057	2.023.619	21.504	2.045.123	47.111
I Cat.	670.770	1.188.935	1.859.705	63.738	1.923.443	21.504	1.944.947	41.626
II Cat.	623.459	1.185.350	1.808.809	61.993	1.870.802	4.301	1.875.103	38.690
III Cat.	542.159	1.178.136	1.720.295	58.960	1.779.255	0	1.779.255	33.644

* Nota : in occasione della corresponsione degli importi per riparametrazione alle categorie Capo Ufficio e I, potranno essere riassorbiti, fino a concorrenza, gli aumenti concessi a titolo di miglior favore (art. 31 - 5° comma - CCNL).

anzianità	Capo Ufficio			I categoria		
	tot.conglob.	scatti anz.	TOTALE	tot.conglob.	scatti anz.	TOTALE
1° biennio	2.045.123	0	2.045.123	1.944.947	0	1.944.947
2° biennio	2.045.123	47.111	2.092.234	1.944.947	41.626	1.986.573
3° biennio	2.045.123	94.222	2.139.345	1.944.947	83.252	2.028.199
4° biennio	2.045.123	141.333	2.186.456	1.944.947	124.878	2.069.825
5° biennio	2.045.123	188.444	2.233.567	1.944.947	166.504	2.111.451
6° biennio	2.045.123	235.555	2.280.678	1.944.947	208.130	2.153.077
7° biennio	2.045.123	282.666	2.327.789	1.944.947	249.756	2.194.703
8° biennio	2.045.123	329.777	2.374.900	1.944.947	291.382	2.236.329
9° biennio	2.045.123	376.888	2.422.011	1.944.947	333.008	2.277.955
10° biennio	2.045.123	423.999	2.469.122	1.944.947	374.634	2.319.581
11° biennio	2.045.123	471.110	2.516.233	1.944.947	416.260	2.361.207
12° biennio	2.045.123	518.221	2.563.344	1.944.947	457.886	2.402.833
13° biennio	2.045.123	565.332	2.610.455	1.944.947	499.512	2.444.459
14° biennio	2.045.123	612.443	2.657.566	1.944.947	541.138	2.486.085
15° biennio	2.045.123	659.554	2.704.677	1.944.947	582.764	2.527.711
16° biennio	2.045.123	706.665	2.751.788	1.944.947	624.390	2.569.337

anzianità	II categoria			III categoria		
	tot.conglob.	scatti anz.	TOTALE	tot.conglob.	scatti anz.	TOTALE
1° biennio	1.875.103	0	1.875.103	1.779.255	0	1.779.255
2° biennio	1.875.103	38.690	1.913.793	1.779.255	33.644	1.812.899
3° biennio	1.875.103	77.380	1.952.483	1.779.255	67.288	1.846.543
4° biennio	1.875.103	116.070	1.991.173	1.779.255	100.932	1.880.187
5° biennio	1.875.103	154.760	2.029.863	1.779.255	134.576	1.913.831
6° biennio	1.875.103	193.450	2.068.553	1.779.255	168.220	1.947.475
7° biennio	1.875.103	232.140	2.107.243	1.779.255	201.864	1.981.119
8° biennio	1.875.103	270.830	2.145.933	1.779.255	235.508	2.014.763
9° biennio	1.875.103	309.520	2.184.623	1.779.255	269.152	2.048.407
10° biennio	1.875.103	348.210	2.223.313	1.779.255	302.796	2.082.051
11° biennio	1.875.103	386.900	2.262.003	1.779.255	336.440	2.115.695
12° biennio	1.875.103	425.590	2.300.693	1.779.255	370.084	2.149.339
13° biennio	1.875.103	464.280	2.339.383	1.779.255	403.728	2.182.983
14° biennio	1.875.103	502.970	2.378.073	1.779.255	437.372	2.216.627
15° biennio	1.875.103	541.660	2.416.763	1.779.255	471.016	2.250.271
16° biennio	1.875.103	580.350	2.455.453	1.779.255	504.660	2.283.915

Nota: per quanto riguarda la limitazione a 15 del numero degli scatti, è fatta salva l' applicazione dell' art. 29 - 4° comma - CCNL, per le fattispecie ivi indicate.

Per l' anno 2001, cui le presenti tabelle si riferiscono, gli aumenti derivanti dall' applicazione tabellare vengono corrisposti sotto la voce ARRETRATI, di cui alla relativa tabella.

ARRETRATI CONTRATTUALI

RIFERIMENTO: 1 /1/2001 - 31/12/2001 (COMPRESA 13MA E 14MA MENSILITÀ)	CAPO UFFICIO	I CATEGORIA	II CATEGORIA	III CATEGORIA
I TRANCHE (ENTRO IL 31/12/2001)				
A)PARTE NON RIASSORBIBILE	L. 472.193	L. 448.822	L. 466.820	L. 415.177
B)PARTE RIASSORBIBILE	L. 151.424	L. 151.424	//	//
TOTALE	L. 623.617	L. 600.246	L. 466.820	L. 415.177
VALORE DI OGNI SCATTO BIENNALE	L. 10.999	L. 9.718	L. 9.028	L. 7.845
II TRANCHE (ENTRO IL 1 MARZO 2002)				
A)PARTE NON RIASSORBIBILE	EURO 243,87	EURO 231,80	EURO 241,09	EURO 214,42
B)PARTE RIASSORBIBILE	EURO 78,20	EURO 78,20	//	//
VALORE DI OGNI SCATTO BIENNALE	EURO 5,68051	EURO 5,01841	EURO 4,66206	EURO 4,05109

1. Gli arretrati competono anche per quanto riguarda il nuovo valore degli scatti di anzianità. Il relativo importo unitario è indicato nella tabella.
2. Gli arretrati competono esclusivamente al personale in forza al 25 maggio 2001. Al personale assunto successivamente a tale data gli stessi saranno corrisposti per dodicesimi, arrotondando per eccesso la frazione di mese pari o superiore a 15 giorni, per difetto quella inferiore.
3. Ai lavoratori a tempo parziale gli arretrati saranno corrisposti con criterio di proporzionalità; per gli apprendisti essi saranno ragguagliati al 93,5%.
4. In caso di passaggio di categoria nel periodo cui si riferiscono gli arretrati, le varie cifre saranno applicate pro-quota.
5. Eventuali erogazioni effettuate per il periodo 1/1/2001-31/12/2001 sotto la voce " I.V.C." e/o "anticipazioni in conto futuri aumenti contrattuali" saranno integralmente assorbite, fino a concorrenza, dagli importi degli arretrati.
6. Eventuali importi corrisposti a titolo di miglior favore, esclusi quelli di cui al punto precedente, ai lavoratori inquadrati alle categorie C.U. e I, saranno integralmente assorbiti fino a concorrenza, dagli importi indicati sub "b) parte riassorbibile" sia della prima che della seconda tranche.
7. Gli arretrati, al netto degli eventuali riassorbimenti di cui ai due punti precedenti, saranno corrisposti in due tranches, ciascuna di misura pari al 50% dell'importo complessivo, secondo le misure tabellari sopra indicate nel valore precedente ad eventuali riassorbimenti ed eventualmente da ragguagliare per il tempo parziale, gli apprendisti ed i lavoratori assunti dopo il 25 maggio 2001. In caso

di cessazione del rapporto di lavoro nel periodo 25/5/2001-31/12/2001, entrambe le tranches saranno corrisposte entro il 31/12/2001. Nel caso di cessazione nel periodo 1/1/2002-31/3/2002, la II tranche sarà corrisposta all'atto della cessazione, unitamente alle competenze di fine rapporto.

8. Gli arretrati sono interamente soggetti a contributi previdenziali, secondo modalità ed aliquote in vigore alla scadenza delle rispettive tranches. La tranche corrisposta nel 2002 sarà assoggettata a tassazione separata. Ai fini del costo, entrambe le tranches, ed i relativi contributi previdenziali, fanno carico all'anno 2001.
9. Gli arretrati non sono utili agli effetti del computo di alcun istituto contrattuale e non sono utili per il T.F.R. Nel caso di corresponsione di retribuzione a carico degli Istituti previdenziali (INPS in caso di maternità, INAIL in caso di infortunio sul lavoro), le rispettive retribuzioni di riferimento saranno ricalcolate con l'aggiunta delle rispettive quote di arretrati contrattuali.
10. In caso di successioni di rapporti di lavoro ai sensi dell'art. 2112 c.c., ovvero conseguenti all'applicazione dell'art. 59 CCNL (Trapasso di Agenzia), il complessivo importo degli arretrati sarà corrisposto dall'Agente che rivesta la qualità di datore di lavoro alla data del 31/12/2001, il quale avrà naturalmente la facoltà di rivalsa sugli Agenti alle cui dipendenze il lavoratore sarà stato nel periodo dal 1° gennaio 2001 al passaggio alle dipendenze dell'Agente erogante.

ANNO 2002

qualifica	Stipendio conglobato	ridistribuz. 8,333% 13a	Totale parziale	aumento 1.5%	Totale parziale	2/4 ripara-metrazione *	Retribuz. compless.	valore di ogni scatto
Capo Uff.	1.045,11	6,22064	1.051,33064	15,76996	1.067,10060	22,21178	1.089,31	24,84275
I Cat.	993,38	5,91274	999,29274	14,98939	1.014,28213	22,21178	1.036,49	21,95038
II Cat.	966,19	5,75090	971,94090	14,57911	986,52001	4,44256	990,96	20,40216
III Cat.	918,91	5,46948	924,37948	13,86569	938,24517	0,00000	938,25	17,74129

* Nota : in occasione della corresponsione degli importi per riparametrazione alle categorie Capo Ufficio e I, potranno essere riassorbiti, fino a concorrenza, gli aumenti concessi a titolo di miglior favore (art. 31 - 5° comma - CCNL).

anzianità	Capo Ufficio			I categoria		
	retrib.compl.	scatti anz.	TOTALE	retrib.compl.	scatti anz.	TOTALE
1° biennio	1.089,31	0,00000	1.089,31	1.036,49	0,00000	1.036,49
2° biennio	1.089,31	24,84275	1.114,15	1.036,49	21,95038	1.058,44
3° biennio	1.089,31	49,68550	1.139,00	1.036,49	43,90076	1.080,39
4° biennio	1.089,31	74,52825	1.163,84	1.036,49	65,85114	1.102,34
5° biennio	1.089,31	99,37100	1.188,68	1.036,49	87,80152	1.124,29
6° biennio	1.089,31	124,21375	1.213,52	1.036,49	109,75190	1.146,24
7° biennio	1.089,31	149,05650	1.238,37	1.036,49	131,70228	1.168,19
8° biennio	1.089,31	173,89925	1.263,21	1.036,49	153,65266	1.190,14
9° biennio	1.089,31	198,74200	1.288,05	1.036,49	175,60304	1.212,09
10° biennio	1.089,31	223,58475	1.312,89	1.036,49	197,55342	1.234,04
11° biennio	1.089,31	248,42750	1.337,74	1.036,49	219,50380	1.255,99
12° biennio	1.089,31	273,27025	1.362,58	1.036,49	241,45418	1.277,94
13° biennio	1.089,31	298,11300	1.387,42	1.036,49	263,40456	1.299,89
14° biennio	1.089,31	322,95575	1.412,27	1.036,49	285,35494	1.321,84
15° biennio	1.089,31	347,79850	1.437,11	1.036,49	307,30532	1.343,80
16° biennio	1.089,31	372,64125	1.461,95	1.036,49	329,25570	1.365,75

anzianità	II categoria			III categoria		
	tot.conglob.	scatti anz.	TOTALE	tot.conglob.	scatti anz.	TOTALE
1° biennio	990,96	0,00000	990,96	938,25	0,00000	938,25
2° biennio	990,96	20,40216	1.011,36	938,25	17,74129	955,99
3° biennio	990,96	40,80432	1.031,76	938,25	35,48258	973,73
4° biennio	990,96	61,20648	1.052,17	938,25	53,22387	991,47
5° biennio	990,96	81,60864	1.072,57	938,25	70,96516	1.009,22
6° biennio	990,96	102,01080	1.092,97	938,25	88,70645	1.026,96
7° biennio	990,96	122,41296	1.113,37	938,25	106,44774	1.044,70
8° biennio	990,96	142,81512	1.133,78	938,25	124,18903	1.062,44
9° biennio	990,96	163,21728	1.154,18	938,25	141,93032	1.080,18
10° biennio	990,96	183,61944	1.174,58	938,25	159,67161	1.097,92
11° biennio	990,96	204,02160	1.194,98	938,25	177,41290	1.115,66
12° biennio	990,96	224,42376	1.215,38	938,25	195,15419	1.133,40
13° biennio	990,96	244,82592	1.235,79	938,25	212,89548	1.151,15
14° biennio	990,96	265,22808	1.256,19	938,25	230,63677	1.168,89
15° biennio	990,96	285,63024	1.276,59	938,25	248,37806	1.186,63
16° biennio	990,96	306,03240	1.296,99	938,25	266,11935	1.204,37

Nota: per quanto riguarda la limitazione a 15 del numero degli scatti, è fatta salva l' applicazione dell' art. 29 - 4° comma - CCNL, per le fattispecie ivi indicate.

1936.27

INDICE

Comparizione delle parti Pag. 9

SFERA DI APPLICAZIONE

Art. 1 Pag.
NOTE A VERBALE Pag.

RELAZIONI SINDACALI

Art. 2 Pag.
Art. 3 – Funzionamento strumenti contrattuali e gestione contratto Pag.
Art. 4 – Ente bilaterale Pag.
NOTA A VERBALE Pag.
Art. 5 – Commissione Paritetica Nazionale Pag.
Art. 6 – Commissioni Paritetiche Provinciali e/o Territoriali Pag.
Art. 7 – Controversie collettive Pag.
Art. 8 – Commissioni territoriali di conciliazione e procedure di composizione e conciliazione delle controversie Pag.

ASSUNZIONE DEL PERSONALE

Art. 9 Pag.
Art. 10 Pag.
Art. 11 Pag.
Art. 12 Pag.
Art. 13 Pag.

PERIODO DI PROVA

Art. 14 Pag.

INQUADRAMENTO

Art. 15 Pag.
NOTA A VERBALE Pag.
Art. 16 Pag.

CONTRATTI ATIPICI

Art. 17 – Apprendistato Pag.
Art. 18 – Contratto di formazione e lavoro Pag.

Art. 19 – Tempo parziale Pag.
Art. 20 – Contratti di fornitura di lavoro temporaneo (interinale) Pag.
Art. 21 – Esclusione dalle quote di riserva Pag.

DISCIPLINA DEL SERVIZIO

Art. 22 Pag.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Art. 23 Pag.
Art. 24 Pag.

ORARIO DI LAVORO

Art. 25 Pag.

LAVORO STRAORDINARIO

Art. 26 Pag.

FESTIVITA'

Art. 27 Pag.
NOTA A VERBALE Pag.

RETRIBUZIONE

Art. 28 Pag.
Art. 29 Pag.
Art. 30 Pag.
Art. 31 Pag.

PREMIO AZIENDALE DI PRODUTTIVITA'

Art. 32 Pag.

ANZIANITA' ED AVANZAMENTI

Art. 33 Pag.
Art. 34 Pag.
NOTA A VERBALE
NOTA A VERBALE Pag.

PASSAGGI DI CATEGORIA

Art. 35 Pag.
Art. 36 Pag.

PREMIO DI ANZIANITA'

Art. 37 Pag.

CAMBIAMENTO TEMPORANEO DI MANSIONI

Art. 38 Pag.

FERIE

Art. 39 Pag.

PERMESSI

Art. 40 Pag.

CONGEDO MATRIMONIALE

Art. 41 Pag.

ASPETTATIVA

Art. 42 Pag.

MALATTIA – GRAVIDANZA - PUERPERIO

Art. 43 Pag.
Art. 44 Pag.
Art. 45 Pag.
Art. 46 Pag.
Art. 47 Pag.
NOTA A VERBALE Pag.

SERVIZIO MILITARE

Art. 48 Pag.
Art. 49 Pag.

MISSIONI

Art. 50 Pag.

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 51 Pag.
Art. 52 Pag.
Art. 53 Pag.

TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Art. 54 Pag.

ANTICIPAZIONE DEL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Art. 55 Pag.
Art. 56 Pag.
Art. 57 Pag.

CERTIFICATO DI SERVIZIO

Art. 58 Pag.

TRAPASSO DI AGENZIA

Art. 59 Pag.

PERSONALE AVENTE INCARICHI SINDACALI

Art. 60 Pag.
Art. 61 Pag.

FONDO PENSIONE COMPLEMENTARE NAZIONALE

Art. 62 Pag.
Art. 63 Pag.

CONDIZIONI PIU' FAVOREVOLI

Art. 64 Pag.

ASSETTI CONTRATTUALI

Art. 65 Pag.

INDENNITA' DI VACANZA CONTRATTUALE

Art. 66 Pag.

DECORRENZA E DURATA

Art. 67 Pag.

RACCOMANDAZIONE

Barriere architettoniche Pag.

ALLEGATO N. 1 - APPRENDISTATO

Art. 1 Pag.
Art. 2 Pag.
Art. 3 Pag.
Art. 4 Pag.
Art. 5 Pag.
Art. 6 Pag.
NOTA A VERBALE Pag.
Art. 7 Pag.
NOTA A VERBALE Pag.
Art. 8 Pag.
Art. 9 Pag.
Art. 10 Pag.
Art. 11 Pag.
Art. 12 Pag.

ALLEGATO N. 2 – CONTRATTO DI FORMAZIONE E LAVORO

Art. 1 Pag.
Art. 2 Pag.
Art. 3 Pag.
NOTA A VERBALE Pag.
Art. 4 Pag.
NOTA A VERBALE Pag.
Art. 5 Pag.
Art. 6 Pag.

Art. 7 Pag.
Art. 8 Pag.
Art. 9 Pag.
NOTA A VERBALE Pag.
Art. 10 Pag.
Art. 11 Pag.
Art. 12 Pag.

ALLEGATO N. 3 – RAPPORTO A TEMPO PARZIALE Pag.

NOTA A VERBALE Pag.
NOTA A VERBALE Pag.