



CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
IMPIEGATI AMMINISTRATIVI
AGENZIE GENERALI DI
GENERALI ITALIA S.P.A.

PL

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
IMPIEGATI AMMINISTRATIVI
AGENZIE GENERALI DI
GENERALI ITALIA S.P.A.

Data di Stipula: 5 luglio 2018

Data di Scadenza: 30 giugno 2020

2

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including names like "Michele", "Piero", and "Stefano", along with various initials and a date "12/12/18"]



Il giorno 5 luglio 2018, in Roma

tra

- l'ANAGINA, in rappresentanza degli Agenti Generali delle Agenzie Generali di Generali Italia, in persona del Presidente Davide NICOLAO, assistito dal Referente di Comitato Esecutivo Alessandro PULCRANO, dal Presidente della Commissione Sindacale Michele REALI, dai Componenti della Commissione Sindacale Michele MANZARI, Alessandro MECIANI, Alberto RIVA, Antonio TRIGGIANI, Angelo VENUTO, Ennio AUCIELLO e dal Segretario Generale Marianna RAIMONDI.

e

- La FIRST CISL - Federazione Italiana Reti dei Servizi del Terziario, rappresentata dal Segretario Generale Giulio ROMANI, dal Segretario Generale Aggiunto Maurizio ARENA, Componenti della Segreteria Roberto GARIBOTTI, Alessandro DELFINO, Sara BARBEROTTI, Pier Paolo MERLINI, Sabrina BREZZO, Coordinatori Nazionali Umberto BOGNANI, Riccardo COLOMBANI, coadiuvati dalla Commissione Contrattuale composta da Nicola SCOTTI, Francesca CAPOZZOLI, Carlo VISCIANO, Maurizio MELCHIORRE.

- La FISAC CGIL - Federazione Italiana Sindacato Assicurazioni e Credito, rappresentata dal segretario generale Agostino MEGALE e dai componenti della segreteria nazionale Elena AIAZZI, Fabio ALFIERI, Fulvia Busetтини, Giuliano CALCAGNI, Luca ESPOSITO, Mario GENTILE, Cinzia ONGARO e Maurizio VISCIONE, nonché dalla delegazione trattante Elisabetta DE MARCO, Felice MEREGALLI, Monica BOSCOLO, Paolo SCOGNAMIGLIO e Carlo SAVINO.

"La FNA - Federazione Nazionale Assicuratori, rappresentata dal Presidente Carla PRASSOLI, dal Segretario Generale Dante BARBAN, dal Segretario Generale Aggiunto Nicola PALMIOTTI, dai Segretari Nazionali Angelo FERRARO, Giorgio FURFARO, Giuseppe GOGGI, Livio MASARA', Viviana OGGIONI, Stefano QUINTABA', Mirko SIMIONATO, coadiuvati da Andrea CASALE, Teodoro SYLOS CALO', Riccardo BOLDORINI e Valentina PANTALEONI."

- La UILCA - Credito Assicurazioni ed Esattorie, rappresentata dal Segretario Generale Massimo MASI, Segretario Nazionale Renato PELLEGRINI, Segretario Regionale e componente dell'esecutivo nazionale UILCA Maurizio ANGELONE, e dal responsabile di Anagina Giovanni COVIELLO, coadiuvato da Carlo BATTISTONI e Roberto VENDETTI.
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 

Art. 1

SFERA DI APPLICAZIONE

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro regola i rapporti tra gli Agenti Generali ed il personale amministrativo dipendente delle Agenzie Generali di Generali Italia (già Ina Assitalia).

Art. 2

INFORMAZIONE A LIVELLO NAZIONALE

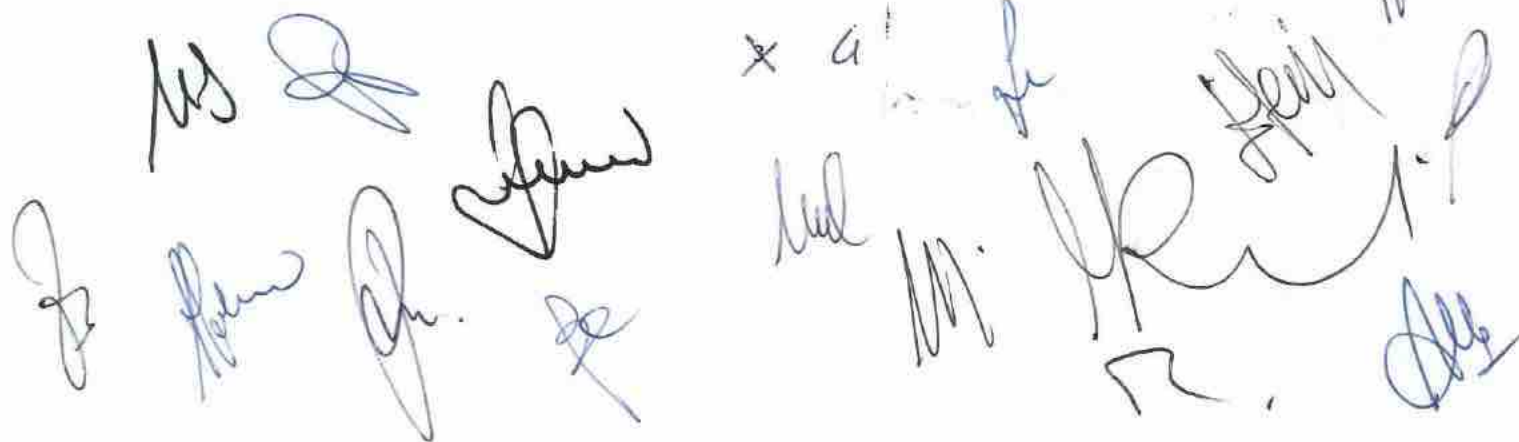
L'ANAGINA fornirà annualmente, su richiesta delle OO.SS. nazionali firmatarie del presente contratto ed in un apposito incontro da tenersi entro il 30 aprile di ogni anno, informazioni:

- sul numero complessivo dei dipendenti delle Agenzie Generali distinti per sesso, livello e fasce d'età e all'interno di ciascun livello divisi per sesso, per classi di anzianità e fasce di età;
- sul costo del lavoro, relativamente alle retribuzioni complessivamente corrisposte ai dipendenti delle Agenzie Generali, ai conseguenti oneri sociali, nonché agli accantonamenti del T.F.R.;
- sul tipo e sul numero delle assunzioni distinti per livello e per sesso;
- sulle ristrutturazioni o innovazioni tecnologiche, destinate ad incidere concretamente sul livello occupazionale ovvero che comportino sostanziali modifiche nelle prestazioni di gruppi di lavoratori o il trasferimento degli stessi in diversa sede di lavoro.

L'ANAGINA comunicherà inoltre alle OO.SS. le iniziative volte a favorire e promuovere corsi di istruzione e di formazione professionale.

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

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



Art. 3

INFORMAZIONE A LIVELLO AZIENDALE

Fermo quanto previsto dal Decreto legislativo 6 febbraio 2007 n. 25 per le Agenzie che occupano almeno 50 dipendenti, le Agenzie Generali che occupano più di 15 impiegati amministrativi forniranno annualmente alle rispettive RSA o, in mancanza, alle Organizzazioni Sindacali territoriali, nel corso di un apposito incontro, informazioni riguardo a:

- programmi relativi ad eventuali assunzioni con qualsiasi tipologia di contratto;
- prestazioni di lavoro straordinario.

Forniranno, altresì, informazioni di ordine generale sulla rete distributiva.

Le stesse Agenzie Generali, inoltre, forniranno alle RSA o, in mancanza, alle Organizzazioni Sindacali territoriali notizie preventive in ordine a rilevanti ristrutturazioni aziendali o innovazioni tecnologiche che comportino sostanziali modifiche nelle prestazioni di gruppi di lavoratori o il trasferimento degli stessi in diversa sede di lavoro.

Al riguardo e su richiesta delle RSA o, in mancanza, delle Organizzazioni Sindacali territoriali, entro 15 giorni dalla comunicazione dell'Agenzia Generale e, comunque, prima della fase di realizzazione dei provvedimenti deliberati, si terrà un incontro finalizzato ad una possibile intesa che tenga conto delle esigenze tanto dei lavoratori interessati quanto delle Agenzie Generali.

La procedura si esaurirà comunque entro 30 giorni dalla data dell'incontro.

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

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

Nota a verbale

Resta fermo quanto previsto dall'allegato 3 "Protocollo sull'occupazione" in merito alla procedura di consultazione sindacale preventiva in caso di difficoltà occupazionali.

Art. 4

COMMISSIONE PARITETICA NAZIONALE

È costituita una Commissione Nazionale paritetica per l'interpretazione del Contratto di cui fanno parte una rappresentanza dell'ANAGINA e una rappresentanza delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto.

DL

Detta Commissione ha come scopo il tentativo di comporre eventuali questioni di carattere generale che dovessero sorgere in sede di applicazione del presente Contratto nonché il compito di apportare le integrazioni ed i chiarimenti che si rendessero necessari, anche in considerazione dell'eventuale evoluzione della normativa di legge.

La Commissione Paritetica Nazionale si occuperà, altresì, delle vertenze che dovessero sorgere ai sensi dell'art. 9, 6° comma.

Art. 5

ASSUNZIONE ED INQUADRAMENTO DEL PERSONALE

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

L'assunzione del personale è fatta a tempo indeterminato, salvo quanto disposto dalla legge e dall'allegato n. 10 del presente contratto.

Nota a verbale

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

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

Art. 6

DOCUMENTI PER L'ASSUNZIONE

Per l'assunzione sono normalmente richiesti i seguenti documenti:

- certificati di nascita e cittadinanza;
- consenso di chi esercita la patria potestà in caso di assunzione di minori;
- fotocopia del codice fiscale;
- certificato dello stato di famiglia;
- consenso al trattamento dei dati personali secondo le vigenti norme di legge.

Potranno, inoltre, essere richiesti i seguenti documenti:

- certificato penale del casellario giudiziale e certificato dei carichi pendenti di data non anteriore a 90 giorni;
- certificato degli studi compiuti;
- certificato di servizio eventualmente prestato presso altre aziende.

PH

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

- la data di inizio del rapporto;
- la durata dell'eventuale periodo di prova;
- l'area professionale ed il livello al quale il lavoratore viene assegnato;
- il trattamento economico;
- la sede e l'orario di lavoro;
- la facoltà di aderire al Fondo pensione, consegnando la relativa scheda di adesione unitamente alla Nota Informativa del Fondo Pensione.

Fornirà, altresì, informazioni circa le scelte disponibili in materia di Trattamento di Fine Rapporto.

Nota a verbale

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

Art. 7

AFFISSIONI

L'Agente Generale provvederà ad esporre, in luogo accessibile a tutti, l'orario di lavoro nonché il codice di disciplina aziendale di cui al successivo art. 12.

Le Rappresentanze Sindacali Aziendali e/o territoriali hanno diritto di affiggere, in uno spazio dedicato, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.

Art. 8

PERIODO DI PROVA

La durata massima del periodo di prova è fissata in 60 (sessanta) giorni lavorativi.

MC

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

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

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

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

PH

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

21

22

23

24

25

26

27

28

29

30

31

32

33

34

35

36

37

38

39

40

41

42

43

44

45

46

47

48

49

50

51

52

53

54

55

56

57

58

59

60



Art. 9

INQUADRAMENTO DEL PERSONALE

La classificazione del personale risulta dall'art. 10.

L'inserimento nelle Aree Professionali di cui all'art. 10 è determinato in base alle mansioni svolte dal lavoratore.

La qualifica Quadri è regolamentata nell'allegato n. 1E

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

Qualora in sede di applicazione delle disposizioni di cui all'art. 10 e dell'allegato n. 1E, dovessero sorgere vertenze in relazione alle disposizioni stesse, dette vertenze verranno risolte in sede aziendale dall'Agente Generale con le rappresentanze sindacali.

Nel caso in cui le vertenze non dovessero trovare composizione in sede aziendale, le stesse verranno trattate tra le Parti firmatarie del presente contratto, secondo le disposizioni dell'art. 4.

Art. 10

CLASSIFICAZIONE

Ferme le declaratorie ed i profili di seguito delineati e quindi la loro corrispondenza ai rispettivi livelli retributivi, le Parti convengono di assumere il principio della fungibilità delle mansioni, in ragione del quale, devono intendersi ricomprese in un'unica Area Professionale omogenea tutte le mansioni di concetto relative alle attività generalmente svolte nell'ambito delle Agenzie Generali e proprie delle stesse nonché ogni altra attività ad esse direttamente correlata e funzionale al loro svolgimento.

Le Parti convengono, dunque, che il personale ricompreso nelle posizioni organizzative 1[^], 2[^] e 3[^] dell'Area Professionale B potrà essere adibito, in via promiscua, a tutte le mansioni rientranti nell'area professionale predetta.

Le Parti convengono, altresì, che il personale ricompreso nelle posizioni organizzative 1[^] e 2[^] dell'Area Professionale C potrà essere adibito, in via promiscua, a tutte le mansioni rientranti nell'area professionale predetta.

In caso di assegnazione a mansioni proprie di una posizione organizzativa superiore, al dipendente interessato dovrà essere corrisposto il trattamento economico corrispondente alla posizione organizzativa superiore per tutta la durata di svolgimento di dette mansioni.

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

RL

L'adibizione del dipendente a mansioni superiori è ammessa anche per sostituzione di altro lavoratore assente per malattia, ferie, maternità e aspettativa sino al rientro del lavoratore sostituito. Al dipendente interessato dovrà essere corrisposto il trattamento economico corrispondente alla posizione organizzativa superiore per tutta la durata di svolgimento di dette mansioni.

Il datore di lavoro può adibire il lavoratore a mansioni inferiori nei limiti e secondo le modalità di cui all'art. 2103 del codice civile.

Sono comunque fatte salve le disposizioni contenute nell'art. 2103 del codice civile.

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

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

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

Il personale viene inquadrato come segue:

AREA PROFESSIONALE A

Posizione organizzativa 1^a - 6° livello retributivo

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

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

ML

Area containing numerous handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.



AREA PROFESSIONALE B

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

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

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

In particolare, per dare efficacia al criterio della multifunzionalità e della ricomposizione delle mansioni, anche per i rinnovati processi informatici, i profili professionali inclusi nell'area - ad eccezione del 4° e 5° livello dell'Area Professionale B - esplicano, di norma, i seguenti compiti:

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

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

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

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

Posizione organizzativa 3^a - 5° livello retributivo

Declaratoria – appartengono a questa posizione organizzativa:

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

e/o

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

Profili:

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

b. Specialisti di marketing. Elaborano i piani commerciali tramite analisi di mercato effettivo e potenziale e sulla concorrenza e ne curano l'attuazione. Sistematizzano piani di intervento, iniziative commerciali e piani incentivanti utili a sviluppare le vendite e ne curano l'attuazione.

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

d. Specialisti di bilancio e amministrazione. Con approfondita conoscenza delle normative fiscali elaborano il bilancio preventivo e consuntivo dell'Agenzia gestendone le problematiche, ivi compresi gli adempimenti fiscali. Collaborano direttamente con i consulenti fiscali e/o, con approfondita conoscenza delle normative di contabilità e di quelle bancarie, amministrano i flussi finanziari dell'intera Agenzia Generale. Decidono la destinazione delle risorse finanziarie sulle varie voci di spesa e/ o di ricavo.

Posizione organizzativa 2^a - 4^o livello retributivo

Declaratoria – appartengono a questa posizione organizzativa:

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

e/o

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

Profili:

a. Vice Capi Ufficio di unità comunque denominate, identificati dalla prima parte della descrizione della posizione organizzativa;

b. Coordinatori di unità commerciali periferiche. Hanno la responsabilità dell'attività amministrativa e/o commerciale di un'unità commerciale periferica. I compiti affidati, oltre alle conoscenze e competenze indicate in declaratoria, presuppongono la conoscenza teorico/pratica delle procedure amministrativo/contabili, della modulistica e degli stampati.

c. Operatori di front office assuntori di prodotti speciali. Sulla base della documentazione ricevuta o raccolta direttamente, elaborano progetti di polizza di particolare complessità relativi a bisogni specifici, non



standardizzabili, che comportano una competenza esclusiva, un'approfondita conoscenza del cliente, dei prodotti (sul piano tecnico, legislativo) attinenti il ramo vita e/o il ramo danni, che richiedono altresì capacità di relazione, d'integrazione e negoziazione con i tecnici preposti dalla Direzione Generale. Predispongono inoltre la documentazione necessaria in caso di partecipazione a gare.

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

Posizione organizzativa 1[^] - 3^o livello retributivo

Declaratoria – Appartengono a questa posizione organizzativa:

lavoratori che svolgono, in via continuativa, attività impiegatizie di concetto operativamente autonome nei limiti delle direttive di carattere generale.

AREA PROFESSIONALE C

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

Posizione organizzativa 2[^] - 2^o livello retributivo

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

Posizione organizzativa 1[^] - 1^o livello retributivo

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



PL

Quadro sinottico dell'inquadramento

Livello Retributivo	Nuova Area Professionale	Posizione Organiz.va	Nuove Qualifiche e gradi
6°	Area A	1a	a. Funzionari
5°	Area B I m p i e g a t i d i c o n c e t t o	3°	a. Capi Ufficio b. Specialisti di marketing c. Specialisti di formazione d. Specialisti in amministrazione e bilancio
4°		2°	a. Vice Capi Ufficio b. Coordinatore di unità commerciali periferiche c. Operatori di front office, assuntori di prodotti speciali d. Analisti, analisti-programmatori
3°		1a	
2°	Area C	2a	a. Addetti all'archivio b. Centralinisti c. Addetti all'economato d. Addetti alla posta
1°		1°	a. Autisti b. Commessi / fattorini c. Personale di fatica

M

fs

W

W

W

W

W

Handwritten signatures and marks at the bottom of the page.

Art. 11
DISCIPLINA DEL SERVIZIO

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

Art. 12
PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

I provvedimenti disciplinari sono:

- a) il rimprovero verbale;
- b) la censura per iscritto;
- c) la sospensione dal servizio e dallo stipendio fino ad un massimo di giorni 7 con comunicazione scritta all'interessato della motivazione;
- d) il licenziamento disciplinare.

I provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non potranno essere adottati senza previa contestazione scritta.

I provvedimenti disciplinari di cui sopra diventeranno esecutivi all'esito delle giustificazioni del lavoratore e, comunque, non prima che siano decorsi 5 giorni lavorativi dalla contestazione dell'addebito.

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

I provvedimenti disciplinari di cui ai punti c) e d) verranno applicati in relazione alla gravità o recidività della colpa, senza riguardo all'ordine in cui sono elencati nel presente articolo.

Sono fatte salve le norme previste dall'art. 7 della legge n. 300 del 20/5/70 (Statuto dei lavoratori).

Art. 13
NORME IN PENDENZA DI PROCEDIMENTO PENALE



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

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



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

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

Le disposizioni che precedono non modificano in nessun modo la facoltà dell'Agenzia Generale di procedere, ove del caso, alla risoluzione del rapporto di lavoro.

Per i lavoratori addetti all'attività di intermediazione assicurativa il venir meno dei requisiti di onorabilità previsti dal d.lgs. n. 209/2005 (e successive modifiche e/o integrazioni), tramite condanna irrevocabile o sentenza irrevocabile della pena, rappresenta giusta causa di risoluzione del rapporto.

Art. 14

ORARIO DI LAVORO

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

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

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

La prestazione lavorativa avrà inizio di norma alle ore 8.30.

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

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

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

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

Ove si ravvisi la necessità di una articolazione dell'orario di lavoro diversa da quella in essere presso l'Agenzia, l'Agente Generale ne darà preventiva comunicazione alle RSA o, in mancanza, alle Organizzazioni Sindacali

territoriali, le quali, entro 15 giorni dalla comunicazione, potranno richiedere un incontro con la direzione aziendale, da tenersi entro 7 giorni dalla richiesta. L'incontro sarà finalizzato all'esame congiunto delle ragioni poste a base delle preannunciate modificazioni dell'articolazione dell'orario di lavoro e delle eventuali problematiche ad esse correlate e/o conseguenti e quindi a definire i termini del nuovo orario di lavoro.

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

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

Art. 15

LAVORO STRAORDINARIO

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

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

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

- a) personale impiegatizio: 140;
- b) personale subalterno: 153.

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

- 25% per lavoro straordinario diurno feriale;
- 50% per lavoro straordinario domenicale, festivo, semifestivo, notturno (per notturno si intende il lavoro effettuato dopo le ore 21 fino alle ore 6) ed in giornata non lavorativa.

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

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

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

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

Art. 16 **FESTIVITÀ**

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

- Capodanno (1° gennaio)
- Epifania (6 gennaio)
- Anniversario della liberazione (25 aprile)
- Lunedì dopo Pasqua
- Festa del Lavoro (1° maggio)
- Festa della Repubblica (2 giugno)
- Assunzione della B.V. Maria (15 agosto) e giorno successivo (16 agosto)
- Ognissanti (1° novembre)
- Immacolata Concezione della B.V. (8 dicembre)
- Natività di N. Signore (25 dicembre)
- S. Stefano (26 dicembre)
- Santo Patrono della città

Sono considerati semifestivi i seguenti:

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

Nelle giornate semifestive il lavoro normale sarà limitato al solo turno antimeridiano e, quindi, non potrà avere termine oltre le ore 12 per gli impiegati e le ore 13 per i commessi. I lavoratori con part time orizzontale avranno un orario di lavoro ridotto proporzionalmente rispetto all'orario contrattuale.

Le festività nazionali (25 aprile, 1° maggio, 2 giugno) se coincidenti con la domenica danno diritto al pagamento della doppia retribuzione (1/26 della normale retribuzione mensile).

Art. 17 **RETRIBUZIONE**

Il personale è retribuito a norma di quanto previsto nell'allegato 1.

Art. 18

Le classi di anzianità sono quindici dalla 0A alla 13 come da tabella di cui all'allegato 1A.

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

Gli avanzamenti di cui al presente articolo decorrono dal 1° del mese di assunzione se la stessa è intervenuta nella prima quindicina, altrimenti dal 1° del mese successivo.

Art. 19

ANZIANITÀ CONVENZIONALI

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

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

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

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

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

Pul

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

Art. 20
PASSAGGI DI LIVELLO

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

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

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

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

Art. 21

Fermo restando quanto previsto dalle disposizioni generali in materia di fungibilità delle mansioni del personale di cui all'art 10, l'Agente Generale, nell'affidare mansioni di maggiore responsabilità o per il conferimento in via definitiva delle nomine a Posizioni Organizzative superiori, esaminerà l'opportunità di favorire il personale in servizio.

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

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

Art. 22
PREMIO DI ANZIANITÀ

Al lavoratore che abbia prestato 20 anni di ininterrotto servizio alle dipendenze della stessa Agenzia Generale, sarà corrisposto un premio di anzianità pari a 1/12 della retribuzione annua come determinata dall'art. 17.

ms

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the center, and several initials on the right.



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

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

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

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

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

Art. 23 **FERIE**

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

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

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

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

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

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

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

Il riposo annuale, stabilito normalmente nel periodo dal 7 gennaio al 15 dicembre, sarà di regola continuativo.

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

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

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

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

L'Agente Generale soltanto per particolari esigenze di servizio può frazionare il periodo delle ferie, fatto salvo un periodo di almeno due settimane consecutive in caso di richiesta del lavoratore.

L'anzianità di servizio si intende riferita al 1° gennaio dell'anno di assunzione se questa è avvenuta nel primo semestre o dal 1° gennaio dell'anno successivo se questa è avvenuta nel secondo semestre.

Durante l'anno di assunzione e durante l'anno della risoluzione del rapporto di lavoro spetteranno tanti dodicesimi delle ferie quanti sono, rispettivamente, i mesi dalla data di assunzione al 31 dicembre dello stesso anno e quanti sono i mesi dal 1° gennaio alla data di risoluzione del rapporto. Le frazioni non inferiori a 15 giorni saranno computate per mesi interi.

Nei casi di assenza dal servizio che non dipendono da malattia, il periodo di ferie spettante viene ridotto di tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di assenza.

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



- per almeno due settimane (10 giorni lavorativi) nel corso dell'anno di maturazione;
- per un periodo di ulteriori 2 settimane (10 giorni lavorativi) nei 18 mesi successivi alla scadenza dell'anno di maturazione;
- il restante periodo potrà essere fruito anche oltre il termine di cui sopra ovvero potrà essere sostituito dalla relativa indennità.

Al lavoratore che non abbia potuto anche per malattia, infortunio o gravidanza usufruire delle ferie spettanti, l'Agente Generale corrisponderà l'indennità sostitutiva delle ferie non godute calcolata in base alla normale retribuzione esclusi gli assegni familiari di legge.

PERMESSI E CONGEDI

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



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

2

Art. 25
VOLONTARIATO

In applicazione della legge quadro n. 266/1991, al fine dell'espletamento di attività di volontariato, vengono riconosciute ai lavoratori che facciano parte di organizzazioni iscritte nei registri generali delle regioni e delle province autonome, forme di flessibilità di orario di lavoro da concordarsi a livello aziendale, compatibilmente con la organizzazione aziendale.

Art. 26
ASPETTATIVA

Quando ricorrono comprovate necessità familiari o seri motivi di indole privata che richiedano una assenza superiore ad un mese, il lavoratore che abbia almeno due anni di anzianità di servizio ha diritto ad una aspettativa della durata massima di sei mesi. Decorso sei mesi l'Agente Generale, in via eccezionale, potrà prorogare la aspettativa di un ulteriore periodo comunque non superiore ai sei mesi.

Il lavoratore che sia in servizio effettivo da 4 o più anni, previa richiesta scritta da inoltrare all'Agente Generale di norma con 15 giorni di preavviso, ha diritto ad una aspettativa rinnovabile dopo 5 anni, decorrenti dal giorno di inizio del primo periodo di aspettativa eventualmente fruito in precedenza, per un periodo non inferiore ad 1 mese e fino ad un massimo di 2 mesi. Tale aspettativa potrà essere frazionata in non più di due periodi.

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

Nelle Agenzie Generali che occupano non più di 15 impiegati l'aspettativa può essere usufuita da un solo lavoratore per volta; nelle Agenzie Generali che occupano più di 15 impiegati l'aspettativa stessa può essere usufuita contemporaneamente da non più di due lavoratori per volta.

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

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

Art. 27
MALATTIA E/O INFORTUNIO

Il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 300 giorni nell'arco di 18 mesi ovvero di 420 giorni in caso di patologie di natura oncologica di rilevante gravità, ictus o sclerosi multipla gravemente invalidanti, trapianti di organi vitali ed aids conclamato. Inoltre,

pl

per gli effetti di quanto precede, l'Agenzia potrà considerare altre gravissime patologie.

E' fatta comunque salva la naturale scadenza del contratto a tempo determinato.

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

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

In caso di ripresa del lavoro il periodo di aspettativa fruito verrà considerato ai fini del computo del comporta secondo il sistema di cui al presente articolo (300 giorni nell'arco dei 18 mesi o 420, precedenti l'ultimo giorno di assenza considerato) nella misura di un terzo, come assenza per malattia.

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

Durante il periodo di comporta, al lavoratore sarà garantito il seguente trattamento economico:

- nel caso di ininterrotta assenza per malattia riferibile ad un unico evento morboso, il 100% della retribuzione per i primi 7 mesi ed il 50% per il restante periodo, fino al compimento del comporta;
- nel caso di più periodi di malattia, il 100% della retribuzione per i primi 150 giorni calcolati per sommatoria nell'arco dell'anno di calendario (1° gennaio - 31 dicembre) ed il 50% per il restante periodo nello stesso anno;
- nel caso di malattia riferibile a patologie di natura oncologica o di similare gravità, il 100% della retribuzione per i primi 270 giorni calcolati per sommatoria nell'arco dell'anno di calendario (1° gennaio - 31 dicembre) ed il 50% per il restante periodo nello stesso anno.

Note a verbale

ps

A) I trattamenti economici previsti dagli artt. 27 e 32 non sono cumulabili con quelli corrisposti dall'INAIL o da altro Ente pubblico per ogni giorno di assenza del lavoratore dovuta a malattia o infortunio e le corresponsioni dell'Agenzia Generale costituiranno una integrazione di quella stabilita dalla legge, fino alla concorrenza del trattamento retributivo spettante.

B) Le Parti si danno atto che l'aspettativa di cui al presente articolo non è cumulabile con l'aspettativa di cui al precedente art. 26.

24

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.



Art. 28

Il lavoratore che è assente per le ragioni di cui all'art. 27 deve darne immediata comunicazione all'Agente Generale.

Le assenze (anche di una sola giornata) devono essere giustificate con certificato medico secondo le previsioni di legge.

Nel caso in cui il medico sia impossibilitato ad emettere il certificato telematico, il lavoratore consegnerà, non oltre il giorno dal rientro dall'assenza, copia cartacea del certificato di malattia.

L'eventuale prosecuzione dello stato di inidoneità al servizio deve essere comunicato all'Agenzia Generale entro il normale orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore avrebbe dovuto riprendere servizio e deve essere attestato da successivi certificati medici.

Nel caso in cui il medico sia impossibilitato ad emettere il certificato telematico, il lavoratore consegnerà, non oltre il giorno dal rientro dall'assenza, copia cartacea del certificato di malattia.

In caso di inadempienza agli obblighi di cui ai commi precedenti, l'assenza si considera non giustificata.

Art. 29

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

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

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

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



Art. 30

Durante il periodo di prova, in caso di malattia il lavoratore ha diritto all'intera retribuzione per il primo mese e alla metà per i due mesi successivi.

Trascorsi tre mesi dall'inizio del periodo di prova, ove il lavoratore non sia in grado di riprendere servizio, l'Agenzia Generale potrà risolvere il rapporto senza preavviso.

I giorni di assenza per malattia non si computano agli effetti della durata del periodo di prova.



TUTELA DELLE SITUAZIONI DI HANDICAP

26

Nel caso di subentro di malattia si applicherà il trattamento relativo, con decorrenza dal giorno in cui la malattia stessa si è manifestata, salvo che nei singoli casi risulti, nel suo complesso, più favorevole il trattamento di legge.

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

Il periodo di gravidanza e puerperio va computato a tutti gli effetti della anzianità di servizio in base alle norme di cui al D.lgs. 151/2001.

26

Rimangono salve le previsioni di legge applicabili.

NOTA A VERBALE

Le Parti si incontreranno per valutare ed eventualmente stabilire le modalità di fruizione del congedo parentale per maternità e paternità secondo le previsioni di cui all'art. 1, comma 339, della Legge n. 228/2012.

Art. 33

TUTELA DELLA SALUTE

Ferma restando l'applicazione del decreto legislativo n. 81/2008 (e successive modificazioni e/o integrazioni), in tema di visite mediche - stante le disposizioni contenute negli articoli da 172 e seguenti - è prevista, a richiesta degli interessati, una specifica visita oculistica, con intervalli non inferiori a 12 mesi, per i lavoratori ivi indicati che operano, in modo significativo e continuativo, su apparecchiature elettroniche con video, fatti salvi casi particolari che richiedono una frequenza diversa stabilita dal medico competente.

Le predette visite saranno a carico dell'Agenzia Generale.

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

Art. 34

TOSSICODIPENDENZA

Ai lavoratori assunti a tempo indeterminato che siano in condizione di tossicodipendenza accertata ai sensi di legge e che intendano accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, viene riconosciuto ai sensi della legge 162/1990, il diritto alla conservazione del posto per il tempo strettamente necessario all'esecuzione del trattamento riabilitativo e comunque per un periodo non superiore a 3 anni.

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

Art. 35

MISSIONI

È in facoltà dell'Agente Generale inviare il personale in missione temporanea fuori dal Comune ove ha sede l'Agenzia Generale, con un preavviso di 24 ore.



Al personale inviato in missione fuori dal Comune dove il lavoratore presta normalmente la propria attività, salvo convenzioni speciali, compete il rimborso delle spese di viaggio, con mezzi autorizzati e il rimborso del vitto e dell'alloggio ove questo si renda necessario per la natura della prestazione.

Le Parti concordano che, ove il dipendente inviato in missione sia inquadrato ad un livello inferiore al 3°, allo stesso venga riconosciuta per tutta la durata della missione una indennità pari alla differenza tra la retribuzione del 3° livello e quella relativa del livello di appartenenza.

Art. 36

TRASFERIMENTI

L'Agenzia Generale, per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive, può disporre il cambiamento della sede di lavoro del dipendente.

Il trasferimento non può essere disposto senza il consenso del lavoratore che abbia compiuto i 50 anni di età e maturato almeno 15 anni di anzianità di servizio.

Il trasferimento dovrà essere comunicato al dipendente con un preavviso di almeno due mesi.

Qualora particolari ragioni di urgenza non consentano di rispettare i termini di preavviso di cui al comma precedente, il dipendente verrà considerato in missione sino alla scadenza del suddetto termine.

Qualora la sede oggetto del trasferimento dei lavoratori dovesse essere chiusa, per gli stessi è previsto il rientro nella sede dell'Agenzia Generale.

Art. 37

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

La cessazione del rapporto di lavoro ha luogo:

- a) per dimissioni;
- b) per recesso da parte dell'Agenzia Generale a norma dell'art. 2118 Codice Civile nei limiti consentiti dalla legge;
- c) per malattia o conseguenza di infortunio la cui durata abbia superato il periodo contrattuale di conservazione del posto ai sensi del precedente articolo 27;
- d) per recesso per giusta causa a norma dell'art. 2119 Codice Civile;
- e) per recesso per giustificato motivo a norma della legge 15 luglio 1966, n. 604 e nell'ambito dell'applicazione della stessa;
- f) per morte del lavoratore;

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

Art. 38
PREAVVISO

Nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro di cui ai punti b), c) ed e) del precedente articolo 37 dovranno essere osservati i seguenti termini di preavviso:

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

- a) Area professionale A e B: 1 mese e mezzo;
- b) Area professionale C: 1 mese;

– per i lavoratori che hanno raggiunto i cinque anni di servizio e non i dieci:

- a) Area professionale A e B: 2 mesi e mezzo;
- b) Area professionale C: 1 mese e mezzo;

– per i lavoratori che hanno raggiunto i dieci anni di servizio e non i venti:

- a) Area professionale A e B: 3 mesi;
- b) Area professionale C: 2 mesi;

– per i lavoratori che hanno raggiunto i venti anni di servizio:

- a) Area professionale A e B: 4 mesi;
- b) Area professionale C: 3 mesi;

Nel caso di risoluzione del rapporto di cui al punto a) del precedente art. 37 i termini di cui sopra saranno pari ad un mese.

Il periodo di preavviso decorre secondo i termini previsti dall'art. 46.

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

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

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

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

Art. 39

CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO PER DIMISSIONI

Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro per dimissioni, è in facoltà dell'Agente Generale, ai sensi dell'art. 38, 6° comma, rinunciare totalmente o parzialmente all'osservanza del termine di preavviso con diritto per il lavoratore di percepire, oltre al trattamento di fine rapporto, la retribuzione relativa al periodo di preavviso eventualmente prestato.

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

Art. 40

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

Quando la risoluzione del rapporto di lavoro avvenga ai sensi del punto b) del precedente art. 37, compete al lavoratore, oltre al trattamento di fine rapporto, il preavviso di cui al precedente art. 38.

Art. 41

CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO PER MALATTIA O CONSEGUENZA DI INFORTUNIO

La risoluzione del rapporto di lavoro ai sensi del punto c) del precedente art. 37 comporta l'obbligo della corresponsione, oltre al trattamento di fine rapporto, dell'indennità sostitutiva del preavviso.

Art. 42

CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO PER GIUSTA CAUSA

Il diritto di recesso per giusta causa di cui al punto d) del precedente art. 37 potrà essere esercitato quando si verifichi una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto.

Il datore di lavoro che recede dal rapporto per giusta causa non deve al prestatore di lavoro il preavviso né la corrispondente indennità, ma solo il trattamento di fine rapporto.

Al lavoratore che recede per giusta causa spettano, invece, il trattamento di fine rapporto e un importo equivalente all'ammontare della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso stabilito nel caso di recesso a norma del punto b) dell'art. 37.

PL

Il giustificato motivo di licenziamento di cui alla lettera e) del precedente art. 37 sussiste nei casi previsti dalla legge 15 luglio 1966, n. 604.

In caso di licenziamento per giustificato motivo, sono dovuti il preavviso di cui al precedente art. 38 e il trattamento di fine rapporto.

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

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

Di conseguenza le indennità maturate fino al 28 maggio 1982 saranno calcolate sulla base dell'ultima retribuzione accantonata, e subiranno un incremento, a norma dell'art. 1, quarto comma, della legge 29 maggio 1982, n. 297, dell'1,5% annuo a partire dal 1° giugno 1982 e del 75% dell'aumento del costo della vita, accertato dall'ISTAT, con l'esclusione della quota maturata nell'anno in corso.

Il TFR relativo alle anzianità maturate dal 29 maggio 1982 sarà calcolato a norma dell'art. 1, primo comma, della legge 29 maggio 1982, n. 297, sull'ammontare delle retribuzioni percepite nell'anno, comprensive di eventuali indennità: il totale sarà diviso per 13,5.

massimo del 70% del trattamento cui il lavoratore stesso avrebbe diritto nel caso di cessazione del rapporto alla data della richiesta.

Art. 46

MODALITÀ DI COMUNICAZIONE ED EFFETTO DEL RECESSO

Fermo restando quanto previsto dalla legge, il recesso dal rapporto deve essere comunicato, in tutti i casi, per iscritto.

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

Art. 47

**MODALITÀ DI VERSAMENTO DELLE SPETTANZE
DI FINE RAPPORTO**

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

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

Art. 48

CERTIFICATO DI PRESTATO SERVIZIO

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

Art. 49

TRAPASSO DI AGENZIA

Il trapasso di Agenzia non costituisce di per sé giustificato motivo di risoluzione del rapporto di lavoro ed il personale interessato conserva i suoi diritti nei confronti di chi succede.

Art. 50

PERSONALE AVENTE INCARICHI SINDACALI

Ai lavoratori che rivestono cariche sindacali di carattere nazionale in seno alle Organizzazioni stipulanti saranno concesse le necessarie agevolazioni per lo sviluppo del loro mandato.

PL

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.

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

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

Nelle Agenzie Generali che occupano fino a 15 dipendenti, l'Agente Generale, compatibilmente con le esigenze di servizio e con un preavviso di almeno tre giorni concederà a ciascun lavoratore permessi retribuiti fino ad un massimo di 5 ore all'anno per la partecipazione ad Assemblee Nazionali o territoriali da tenersi fuori dell'Agenzia Generale, indette dalle Organizzazioni Sindacali Nazionali firmatarie del presente Accordo.

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

giorni concederà a ciascun lavoratore permessi retribuiti per complessive 10 ore all'anno, comprensive delle ore di cui al comma precedente.



Tali permessi non spettano ai lavoratori nei confronti dei quali si applica la normativa di cui all'art. 20 della legge 20/5/70, n. 300.

Chiarimento a verbale.

Le Parti si danno reciprocamente atto che, ai fini del presente articolo, nel computo dell'organico i lavoratori part-time verranno considerati unità a tempo pieno.

Art. 52

DIVISE

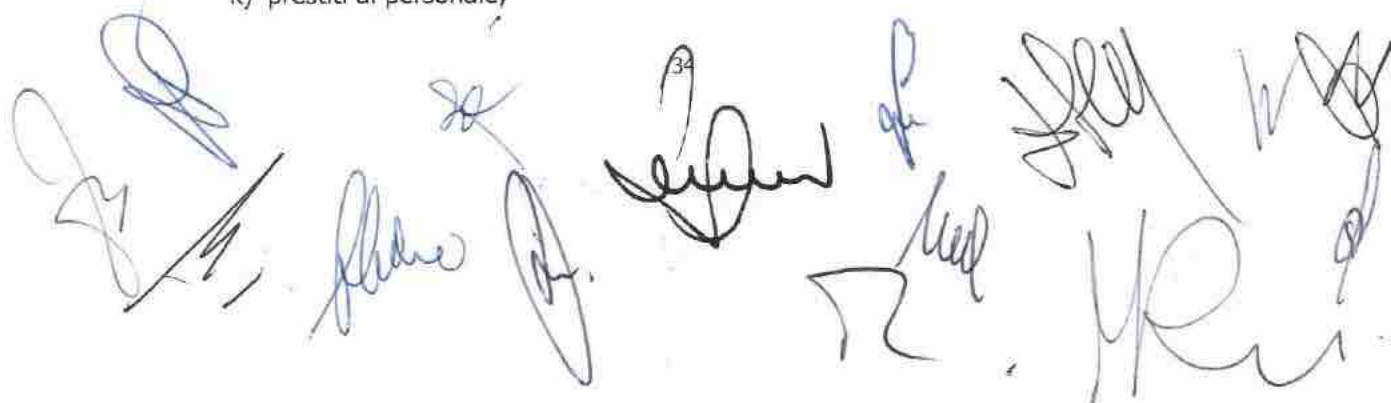
Al personale che svolge mansioni di Capo-Commesso, autista, commesso, fattorino ed hostess verranno fornite le relative divise qualora l'Agenzia Generale faccia obbligo di indossarle.

Art. 53

CONTRATTAZIONE AZIENDALE

Possono essere stipulati contratti aziendali esclusivamente per le seguenti materie:

- a) distribuzione, flessibilità dell'orario di lavoro e velo di copertura del sabato nell'ambito delle norme stabilite dal vigente contratto nazionale;
 - b) part-time;
 - c) rimborsi spese, diarie di trasferta e determinazione del relativo trattamento economico;
 - d) rimborso spese chilometrico per gli esattori e per il personale viaggiante;
 - e) agevolazioni per lavoratori studenti;
 - f) modalità di attuazione di corsi di formazione e aggiornamento professionale;
 - g) utilizzo in via collettiva delle festività soppresse come permessi straordinari retribuiti;
 - h) premio incrementi produttivi secondo quanto stabilito dall'allegato 1F di cui al presente contratto;
 - i)
 - j) coperture assicurative;
 - k) prestiti al personale;
- 
- 
- 



l) convenzioni con enti.

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

Art. 54

PERSONALE TRASFERITO ALLA PRODUZIONE

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

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

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

Art. 55

CONDIZIONI PIÙ FAVOREVOLI

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

Art. 56

INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI CONTRATTUALI

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

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

Art. 57

FORMAZIONE

Allo scopo di favorire una più elevata qualificazione del personale ed una ottimale valutazione delle attitudini individuali, anche al fine di offrire ai



lavoratori interessati migliori opportunità di aggiornamento e di avanzamento professionale, l'Agenzia, tenuto conto delle dimensioni e delle esigenze tecnico organizzative e produttive aziendali, potrà promuovere corsi di formazione ed aggiornamento professionale.

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

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

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

Art. 58 **MOBBING**

Le parti si danno atto della necessità di avviare adeguate ed opportune iniziative al fine di prevenire l'insorgere di azioni anche a rilevanza sociale, lesive della dignità dei lavoratori.

Pertanto, considerata l'insorgenza del fenomeno, avendo a mente l'Accordo Quadro europeo sulle violenze sul lavoro del 26 aprile 2007, in attesa dell'emanazione di una disciplina nazionale specifica in materia le parti concordano di attivare l'osservatorio nazionale previsto dall'art. 4 del C.C.N.L.

Art. 59 **DECORRENZA E DURATA**

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



Esso scadrà il 30 giugno 2020 sia per quanto riguarda la parte economica che quella normativa. Si intenderà tacitamente rinnovato per un periodo di quattro anni qualora non venga disdetto per iscritto da una delle Parti almeno sei mesi prima della relativa scadenza.



Art. 60

ASSETTI CONTRATTUALI

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

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

Art. 62

ALLEGATI

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

Allegato 1 – Trattamento economico

- Allegato 1A – Tabelle retributive
- Allegato 1B – EDR
- Allegato 1C – Buoni pasto
- Allegato 1D – Indennità
- Allegato 1E – Area Quadri
- Allegato 1F – Premio Incrementi Produttivi

Allegato 2 – Verbale di Accordo festività sopresse

Allegato 3 – Protocollo sull'occupazione

Allegato 4 – Accordo per l'esazione dei contributi sindacali

Allegato 5 – Part time

Allegato 6 – Accordo quadro per l'attuazione del trattamento di Previdenza Integrativa



Allegato 6bis – Trattamento di Previdenza Integrativa a favore dei dipendenti
di cui all'Allegato A al protocollo d'Intesa del 10 febbraio 2001

Allegato 7 – Dichiarazione concernente il personale femminile

Allegato 8 – Molestie sessuali

Allegato 9 – Regolamento Nazionale per la disciplina dell'Apprendistato
professionalizzante

Allegato 10 – Protocollo d'intesa – Disciplina applicabile ai dipendenti di cui
all'Allegato A al Protocollo d'intesa del 10 febbraio 2001

- Allegato 10 A - Tabelle stipendiali per quantificazione assegno *ad personam* ex art. 5 comma 4 Protocollo d'intesa di cui all'Allegato 10.

Allegato n. 1

TRATTAMENTO ECONOMICO

Al personale amministrativo in servizio presso le Agenzie Generali di Generali Italia sarà corrisposto il trattamento economico, determinato secondo le disposizioni contenute negli Allegati 1A, 1B, 1C, 1D, 1E e , con le decorrenze e nei termini ivi stabiliti.

Le predette somme verranno erogate senza recupero dell'Indennità di Vacanza Contrattuale corrisposta.



Allegato 1A

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

Decorrenza dal 1° gennaio 2018

Area Prof.le	C		B			A
	1^	2^	1^	2^	3^	1^
Pos.Organizz.va						
Cl./Liv.	1	2	3	4	5	6
0A	16.461	17.308	18.602	19.726	21.343	22.206
0B	16.813	17.701	19.062	20.241	21.939	22.846
1	17.165	18.096	19.521	20.756	22.535	23.486
2	17.517	18.490	19.980	21.271	23.131	24.125
3	17.869	18.884	20.439	21.787	23.727	24.764
4	18.221	19.278	20.898	22.302	24.323	25.405
5	18.572	19.673	21.358	22.817	24.920	26.044
6	18.925	20.066	21.817	23.333	25.516	26.683
7	19.276	20.461	22.276	23.849	26.112	27.322
8	19.629	20.855	22.735	24.364	26.709	27.963
9	19.980	21.249	23.195	24.880	27.305	28.602
10	20.331	21.643	23.654	25.395	27.901	29.241
1	20.684	22.037	24.112	25.910	28.497	29.881
12	21.035	22.431	24.571	26.426	29.094	30.521
13	21.388	22.826	25.031	26.941	29.690	31.160

PL

Decorrenza dal 1° gennaio 2019

Area Prof.le	C		B			A
Pos.Organizz.va	1^	2^	1^	2^	3^	1^
Cl./Liv.	1	2	3	4	5	6
0A	16.511	17.360	18.658	19.785	21.407	22.273
0B	16.863	17.754	19.119	20.302	22.005	22.915
1	17.217	18.150	19.579	20.818	22.603	23.556
2	17.569	18.546	20.040	21.335	23.200	24.197
3	17.923	18.940	20.501	21.852	23.798	24.839
4	18.275	19.336	20.961	22.369	24.396	25.481
5	18.628	19.732	21.422	22.886	24.994	26.122
6	18.981	20.126	21.882	23.403	25.592	26.763
7	19.334	20.522	22.343	23.921	26.190	27.404
8	19.687	20.918	22.804	24.437	26.789	28.047
9	20.040	21.313	23.264	24.954	27.387	28.688
10	20.392	21.708	23.725	25.471	27.985	29.329
11	20.746	22.103	24.184	25.988	28.583	29.970
12	21.099	22.499	24.645	26.505	29.181	30.612
13	21.452	22.894	25.106	27.022	29.779	31.254

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.



Allegato 1B

E.D.R.

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



Allegato 1C

BUONI PASTO

A ciascun impiegato amministrativo verrà corrisposto, per ogni giornata intera di effettiva presenza al lavoro, a decorrere dalla data dell' 8 maggio 2018, un buono pasto del valore di 2,00 Euro.

Per i lavoratori destinatari del trattamento di cui al Protocollo d'intesa del 16 luglio 2014 (v. allegato 10) il buono pasto previsto all'art. 6 del predetto Protocollo subirà, a decorrere dalla data dell'8 maggio 2018, un aumento di 1,00 Euro.

Nota a verbale

Tale erogazione non assorbe eventuali previsioni già presenti a livello aziendale alla data di sottoscrizione del presente CCNL.

Allegato 1D

INDENNITÀ

(da suddividersi per 12 mensilità)

- 1) Ai lavoratori inquadrati nell'Area professionale A - posizione organizzativa 1[^] - 6° livello retributivo (Funzionari), spetta la seguente indennità di carica:
Decorrenza 1° gennaio 2018

Euro 1.098,36

Decorrenza 1° gennaio 2019

Euro 1.101,66

- 2) In considerazione delle modificazioni introdotte in materia di classificazione del personale dall'art. 9 del CCNL 17/09/2002, le indennità di carica relative alle figure del Cassiere di cui all'art. 8 del CCNL del 9/7/1996 sono state trasformate in indennità di funzione, dovute in relazione allo svolgimento di attività di Cassa, nelle misure di seguito indicate.

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

Al Cassiere, se inquadrato nell'Area professionale B - posizione organizzativa 2[^] - 4° livello retributivo spetta la seguente indennità:

Decorrenza 1° gennaio 2018

Euro 456,63

Decorrenza 1° gennaio 2019

Euro 458,00

Al Cassiere se inquadrato nell'Area professionale B - posizione organizzativa 1[^] - 3° livello retributivo spetta la seguente indennità:

Decorrenza 1° gennaio 2018

Euro 277,64

Decorrenza 1° gennaio 2019

Euro 278,47

L'indennità di cui al presente punto 2), non spetta ai lavoratori inquadrati nell'Area professionale A - posizione organizzativa 1[^] - 6° livello retributivo ed ai lavoratori inquadrati nell'Area professionale B - posizione organizzativa 3[^] - 5° livello retributivo.

- 3) La figura del Cassiere Unico è stata soppressa dal CCNL 17/09/2002. Tuttavia, a favore dei lavoratori che, alla data di stipula del CCNL 17/09/2002 svolgevano tale funzione e continuino a svolgerla alla data di sottoscrizione del presente

contratto, viene mantenuta l'indennità prevista nell'allegato E del CCNL 9 luglio 1996, finché permanga l'effettivo svolgimento della funzione stessa, da parte di detti lavoratori, nella seguente misura:
Decorrenza 1° gennaio 2018
Euro 366,12

Decorrenza 1° gennaio 2019
Euro 367,22

Gli assegni di cui al punto B) dell'Allegato E al CCNL del 1/7/1996 sono pari:

Assegno ad personam per profilo c) del 5° livello (Sistemisti): Euro 509,80

Assegno ad personam per profilo d) del 4° livello
(Analista, analista programmatore): Euro 424,84

Assegno ad personam per profilo e) del 3° livello (programmatori)
e per profilo f) del 3° livello (operatori Consollisti - Consollisti): Euro 133,96

L'assegno ad personam di cui all'Allegato D al CCNL del 1/7/1996 (ex PEP) viene conservato secondo le previsioni del CCNL richiamato, da corrispondersi entro il 30 settembre di ciascun anno.

Allegato 1E

AREA QUADRI

- 1) La categoria dei quadri è costituita da quei lavoratori che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti, svolgono funzioni con carattere continuativo di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi delle Agenzie Generali.
- 2) La qualifica di quadro viene, pertanto, attribuita:
- A) ai lavoratori inquadrati nell'Area Professionale A - posizione organizzativa 1[^] - livello retributivo 6[°] - Funzionario;
 - B) ai lavoratori inquadrati nell'Area Professionale B - posizione organizzativa 3[^] del 5[°] livello che:
 - svolgano di fatto le mansioni proprie di cui al profilo a) della predetta posizione organizzativa 3[^] e possiedano un elevato grado di capacità organizzativa e professionale.
- 3) Per il Quadro è prevista la seguente indennità annua di funzione:
- Decorrenza 1[°] gennaio 2018
Euro 397,65
- Decorrenza 1[°] gennaio 2019
Euro 398,84

PL

Allegato n. 1F
ACCORDO QUADRO
PREMIO INCREMENTI PRODUTTIVI

Le Agenzie Generali potranno riconoscere premi legati alla produttività previa sottoscrizione di accordi sindacali in sede aziendale con l'assistenza di Anagina e delle Organizzazioni Sindacali Nazionali firmatarie del presente contratto, se richiesto.

Laddove le Agenzie e le Organizzazioni sindacali condividano di riconoscere ai dipendenti un premio legato alla produttività, dovranno indicare nell'accordo da sottoscrivere in sede aziendale i parametri utili all'erogazione delle somme.

A titolo meramente esemplificativo potranno:

A) commisurare l'ammontare del premio agli incrementi di produttività realizzati dall'Agenzia Generale;

B) calcolare l'incremento di produttività sulla base della seguente formula:

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

PAR = Produttività anno di raffronto: è il rapporto tra il portafoglio - depurato convenzionalmente del 5% per le Agenzie che occupano fino a 15 dipendenti e del 2% per le Agenzie con un numero di dipendenti superiore a 15 - ed il numero dei dipendenti a tempo indeterminato del ruolo amministrativo in forza al 1° gennaio dell'anno di competenza.

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

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

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

(valori in Euro)	1	2	3	4	5	6
Fino al 2 %	0	0	0	0	0	0

PK

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

48
 [Handwritten signatures and initials]

Allegato n. 2

VERBALE DI ACCORDO - FESTIVITA' SOPPRESSE

Il giorno 7/11/2002

l'Associazione Nazionale Agenti Generali INA/Assitalia

e

le sottoscritte Organizzazioni Sindacali

vista la legge 5/3/77 e successive

CONVENGONO

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

Art. 1

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

Art. 2

Il riposo sostitutivo di cui all'articolo precedente spetta anche ai lavoratori assenti che per i suddetti giorni abbiano comunque diritto alla retribuzione, ivi compresi quelli assenti ai sensi dell'art. 4 della legge 30/12/71, n. 1204 (lavoratrici madri).

Art. 3

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

Art. 4

Previo accordo con l'Agente Generale il lavoratore può chiedere, in luogo del recupero, la indennità sostitutiva delle ferie calcolata secondo gli stessi criteri di cui all'art. 22 (attuale art. 23).

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

Art. 5

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

PROTOCOLLO SULL'OCCUPAZIONE

Premesso che

- il settore è da tempo oggetto di rilevanti processi di riorganizzazione, connessi anche a difficoltà produttive e gestionali, con conseguenti riflessi e possibili ricadute sulle condizioni dei lavoratori;
- che le Rappresentanze Sindacali hanno manifestato consistenti preoccupazioni in ordine ai riflessi occupazionali che tali processi possano eventualmente produrre;
- che, in tale contesto, le Parti concordano sull'opportunità di un rafforzamento delle relazioni industriali al fine di garantire il tempestivo e preventivo intervento delle Parti nelle situazioni di crisi, affinché ANAGINA e le Rappresentanze Sindacali, nell'ambito dei rispettivi ruoli istituzionali, possano dare il loro responsabile e concreto contributo.

Tanto premesso e considerato

le Parti concordano di istituire una procedura di confronto nei termini di seguito riportati.

1. L'Agenzia Generale che intenda ricorrere a licenziamenti plurimi ai sensi dell'art. 3, II parte, della Legge n. 604/1966 o a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24 della Legge n. 223/1991, ne darà preventiva comunicazione scritta (tramite fax ed e-mail) alle Rappresentanze Sindacali Aziendali/Delegato di Agenzia o Territoriali nonché alle Rappresentanze Sindacali Nazionali ed all'ANAGINA.
2. Qualora, entro tre giorni lavorativi (lunedì-venerdì) dalla data della comunicazione di cui al comma che precede, le Rappresentanze Sindacali, con comunicazione scritta da inoltrare (tramite fax o e-mail), lo richiedano ad ANAGINA, quest'ultima convocherà le Parti, con un preavviso di almeno tre giorni, per un esame congiunto al fine di ricercare entro i quindici giorni successivi, ove possibile, soluzioni alternative ai licenziamenti.
3. Frattanto l'Agenzia Generale interessata si asterrà dall'attuare iniziative unilaterali, mentre le Rappresentanze Sindacali si asterranno da ogni azione diretta.
4. Nell'ambito del confronto saranno esaminate le motivazioni dei provvedimenti richiesti, sulla base di documentazione idonea a mostrare le addotte ragioni attinenti all'organizzazione produttiva ed alla situazione di crisi e saranno valutate, nella salvaguardia dei diritti previsti, soluzioni alternative ai licenziamenti quali:
 - ammortizzatori sociali vigenti,

- 
- forme di gestione flessibile del tempo di lavoro e/o di riduzione dell'orario,
 - incentivazioni all'esodo anticipato volontario,
 - accordi per il contenimento del costo del lavoro.

5. All'esito della procedura verrà redatto un verbale di accordo o di mancato accordo.

6. In quest'ultimo caso, l'Agenzia Generale avrà, quindi, facoltà di adottare le proprie determinazioni a norma dell'art. 3 della Legge n. 604/1966 e degli artt. 4 e 24 della Legge n. 223/1991.

Allegato n. 4

ACCORDO PER LA ESAZIONE DEI CONTRIBUTI SINDACALI

Il giorno 30/5/85 in Roma

tra l'ANAGINA

e
la FILDA/CGIL
la FILA/CISL
la UILASS/UIL
la FNA/SNAGI

si è convenuto quanto segue:

Art. 1 - A decorrere dalla mensilità di gennaio 1986 il contributo sindacale da trattenersi sulle retribuzioni dei lavoratori iscritti alle OO.SS. firmatarie del presente Accordo sarà determinato come segue:

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

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

Il contributo sarà determinato con riferimento agli importi retributivi lordi.

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

Art. 2 - La trattenuta di cui all'art. 1 dovrà essere effettuata previo rilascio da parte del dipendente di apposita delega di cui al testo allegato.

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

Art. 3 - Il presente Accordo sostituisce ogni altra precedente regolamentazione e le Agenzie Generali non saranno tenute a trattenere contributi sindacali determinati con modalità ed in misure difformi da quelle previste ai precedenti articoli, salvo quanto specificato all'ultimo comma dell'art. 1.

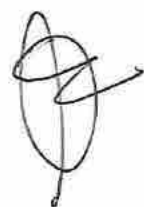
PL

Art. 4 - Le somme trattenute verranno versate dalle Agenzie Generali secondo le indicazioni di ciascuna Organizzazione Sindacale.

Art. 5 - Il presente Accordo si intenderà tacitamente rinnovato per un periodo di due anni e così successivamente di due anni in due anni, qualora non venga disdetto almeno tre mesi prima della scadenza.

per l'ANAGINA

per le OO.SS.







Allegato n. 4 bis

Spett.le
AGENZIA GENERALE DI

.....

Il sottoscritto..... in conformità
all'Accordo....., con la presente lettera richiede a codesta
spettabile Agenzia Generale di trasmettere¹
e di effettuare il versamento per suo conto, quale quota associativa, a
.....(denominazione esatta dell'Organizzazione
Sindacale).

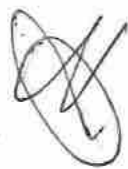
La presente Delega potrà essere revocata con espressa dichiarazione scritta
indirizzata all'Agenzia Generale e per conoscenza all'Organizzazione sindacale
interessata. Gli effetti della revoca decorrono dal 31° giorno successivo a
quello della comunicazione scritta.

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

Firmato

.....

data.....



.....
¹completare con: "lo 0,40% della retribuzione tabellare e dell'indennità di contingenza su
ciascuna delle 14 mensilità contrattuali"

PL

Allegato n. 4 ter

Le comunichiamo che, in attuazione dell'accordo sindacale....., abbiamo provveduto a trattenere per contributo sindacale ².....

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

²completare con: "lo 0,40% della retribuzione tabellare e dell'indennità di contingenza"

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large 'PL' in the top right corner and various scribbles and initials at the bottom.

Allegato n. 5

PART TIME

Alla luce delle recenti modifiche normative, le Parti concordano di modificare come segue la disciplina relativa al part time.

Art. 1 – Oggetto del contratto e limiti di orario

Per lavoro a tempo parziale si intende il rapporto di lavoro prestato con orario ridotto rispetto all'orario normale settimanale stabilito nel presente CCNL.

La durata della prestazione lavorativa del personale a part time può essere compresa tra le 18 e le 32 ore settimanali, salvo diverso accordo da adottarsi in sede sindacale.

Art. 2 - Condizioni per la trasformazione del rapporto di lavoro

Per le richieste di trasformazione dell'orario di lavoro da tempo pieno a tempo parziale vengono individuati i seguenti criteri:

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

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

Rimangono salve le previsioni contenute nell'art. 8 del D.lgs. n° 81/2015.

Art. 2 bis – Patologie oncologiche e cronico-degenerative ingravescenti

I lavoratori affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale. A richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno.

In caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, che abbia necessità di assistenza continua in quanto

non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, e' riconosciuta la priorit  nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

Restano in ogni caso salve disposizioni pi  favorevoli per il prestatore di lavoro.

Art. 3 – Sfera di applicazione e diritto di precedenza

Il numero di lavoratori assunti *ex novo* con contratto di lavoro a tempo parziale non potr  eccedere, su base annua, il 30% del personale in organico. Per "personale in organico" si intende quello presente nell'Agenzia Generale alla data di assunzione.

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

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

A parit  di condizioni, il diritto di precedenza potr  essere fatto valere prioritariamente dal lavoratore con maggiori carichi di famiglia e secondariamente dal lavoratore con maggiore anzianit  di servizio.

Art. 4 – Modalit  di accesso

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

L'accoglimento delle richieste di trasformazione del rapporto di lavoro sar  subordinato alla compatibilit  con le esigenze tecniche ed organizzative dell'Agenzia Generale, che la stessa valuter , eventualmente di concerto con le OO.SS., avuto riguardo anche alle mansioni svolte dai richiedenti.

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



Art. 5 – Lavoro straordinario e supplementare

I lavoratori a tempo parziale possono effettuare lavoro straordinario.

E', altresì, consentito lo svolgimento di lavoro supplementare - intendendosi per tale quello prestato fino al raggiungimento dell'orario di lavoro del personale a tempo pieno - nei limiti di 100 ore annue e di 2 ore al giorno. L'eventuale prestazione di ore di lavoro supplementare sarà compensata con una maggiorazione del 20% in caso di prestazione resa in giorni feriali, del 30% in giorni festivi, semifestivi, di domenica o in giornata non lavorativa.

L'eventuale prestazione di ore di lavoro supplementare eccedenti il limite previsto sarà compensata con una maggiorazione del 50% sulla quota oraria della retribuzione complessiva.

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

- esecuzione di un incarico definito e predeterminato nel tempo;
- particolari esigenze organizzative.

Art. 6 – Clausole elastiche

Le parti possono contemplare, mediante apposita pattuizione scritta, la facoltà del datore di lavoro di variare l'articolazione temporale della prestazione lavorativa rispetto a quella originariamente stabilita e vararne in aumento la durata.

L'apposizione delle clausole è consentita solo ove il rapporto sia a tempo indeterminato ovvero, se a termine, laddove il lavoratore sia stato assunto in sostituzione di un impiegato assente con diritto alla conservazione del posto di lavoro.

Il datore di lavoro che intenda avvalersi della clausola elastica deve darne comunicazione scritta al lavoratore interessato con preavviso di almeno 15 giorni lavorativi.

La modifica della collocazione temporale della prestazione lavorativa nonché la variazione in aumento della stessa sono ammesse in relazione ad esigenze di servizio o ad esigenze di carattere tecnico, produttivo, organizzativo, sostitutivo o di mercato anche riferite all'ordinaria attività.

La variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa è comunque possibile entro il limite annuale complessivo massimo di ore pari al 15% della prestazione concordata.

La variazione della prestazione lavorativa, disposta per effetto di clausole elastiche, viene compensata con una maggiorazione del 20% della retribuzione.

Il lavoratore che abbia sottoscritto le suddette clausole, con preavviso di due mesi, può chiederne l'eliminazione ovvero la modifica per una delle seguenti documentate motivazioni:

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

Rimane fermo quanto previsto per il diritto di ripensamento dall'art. 6 comma 7 del D.lgs. n. 81/2015.

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

Art. 7 – Rientro anticipato

Eventuali richieste per il ritorno al rapporto di lavoro a tempo pieno, dovranno essere avanzate con preavviso di almeno tre mesi.

Il rientro a tempo pieno avrà luogo entro il periodo di preavviso stesso, purché sia trascorso almeno un anno dall'inizio del lavoro a tempo parziale.

Art. 8 – Retribuzione

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

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

Art. 9 – Premio di anzianità

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

Art. 10 – Ferie

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

Art. 11 – Malattia o infortunio

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

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



60

PL

**ACCORDO QUADRO PER L'ATTUAZIONE
DEL TRATTAMENTO DI PREVIDENZA INTEGRATIVA**

- 1) E' istituito un trattamento previdenziale a favore dei dipendenti delle Agenzie Generali di Generali Italia S.P.A. mediante costituzione con atto pubblico ai sensi degli artt. 14, 36, 37 e 38 C.C. di un apposito Fondo di Previdenza, che opera in conformità delle disposizioni legislative in materia.
- 2) Scopo del Fondo è quello di garantire ai lavoratori l'erogazione di una rendita vitalizia o di un capitale al momento in cui lasciano il servizio avendo maturato il diritto a pensione di vecchiaia, anzianità o invalidità a carico dell'INPS. Il Fondo eroga in generale prestazioni in ottemperanza a quanto previsto dal d.lgs. n. 252/2005 (anticipazioni, riscatti prepensionamento e prestazioni di previdenza complementare).
- 3) Le Agenzie Generali finanziano il trattamento di previdenza mediante versamento, a favore di ciascun dipendente iscritto al Fondo, una volta all'anno, al 31 dicembre, di una somma pari all'1,30% della retribuzione complessiva.

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

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

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

Il contributo dell'Agenzia Generale, in caso di eventuale non adesione individuale al Fondo non si converte in un trattamento di altro genere.

È prevista per la generalità dei lavoratori interessati la possibilità di aderire senza conferimento del TFR ovvero mediante il versamento delle seguenti quote del TFR maturato: 50% o 100%.

- 4) È in facoltà degli aderenti versare al Fondo contributi volontari.

[Area containing numerous handwritten signatures and initials in blue ink.]

PL

Allegato 6bis

**TRATTAMENTO DI PREVIDENZA INTEGRATIVA A FAVORE DEI
DIPENDENTI DI CUI ALL'ALLEGATO A AL PROTOCOLLO D'INTESA
DEL 10 FEBBRAIO 2001.**

Per i dipendenti cui trova applicazione il Protocollo d'intesa di cui all'allegato 10 al presente CCNL (Dipendenti di cui all'allegato A al Protocollo d'intesa del 10 febbraio 2001) le Agenzie Generali contribuiranno al finanziamento del trattamento di previdenza mediante versamento, una volta all'anno, di una somma pari al 2% della retribuzione annua.
Rimangono salve le previsioni di maggior favore previste a livello aziendale.

62

PL

DICHIARAZIONE CONCERNENTE IL PERSONALE FEMMINILE

L'ANAGINA considerata l'elevata presenza di personale femminile nelle Agenzie Generali, perché questa possa assumere un ruolo sempre più significativo e professionale in armonia con le disposizioni della legge 10 aprile 1991, n. 125, in tema di parità uomo-donna, riconferma la propria particolare attenzione alle relative tematiche ed in particolare allo sviluppo della legislazione nazionale e comunitaria in materia ed alle iniziative promosse in Italia e nei Paesi della CEE.

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

LS
MR

PK

68
Lefum
Mud
RZ

HL
H
JL
RE

83
R
R
R
R



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

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

4

64

**REGOLAMENTO NAZIONALE PER LA DISCIPLINA
DELL'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE**

Le Parti intendono disciplinare l'apprendistato professionalizzante quale tipico contratto di lavoro a contenuto formativo presente nel settore.

Art. 1 - Sfera di applicazione

L'apprendistato è ammesso per le qualifiche e le mansioni comprese nell'Area Professionale B.

Le assunzioni di apprendisti sono consentite esclusivamente alle Agenzie Generali che negli ultimi 12 mesi non abbiano effettuato alcun licenziamento per riduzione del personale e che abbiano convertito, negli ultimi 36 mesi, almeno il 50% dei contratti di apprendistato giunti a scadenza. Dal computo della predetta percentuale sono esclusi i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa. Qualora non siano rispettati i predetti limiti, è consentita comunque l'assunzione di un apprendista.

Il datore di lavoro può assumere apprendisti nel numero di 3 ogni 2 dipendenti specializzati e qualificati in servizio; tale rapporto non può superare il 100% per le Agenzie che occupano un numero di lavoratori inferiore a 10 unità. Le Agenzie che abbiano alle proprie dipendenze un numero di dipendenti qualificati o specializzati inferiore a 3, possono comunque assumere apprendisti in numero non superiore a 3.

Per i datori di lavoro che occupano almeno cinquanta dipendenti, l'assunzione di nuovi apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante è subordinata alla prosecuzione, a tempo indeterminato, del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 20 per cento degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro, restando esclusi dal computo i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, dimissioni o licenziamento per giusta causa. Qualora non sia rispettata la predetta percentuale, è in ogni caso consentita l'assunzione di un apprendista con contratto professionalizzante

Art. 2 - Limiti d'età

Possono essere assunti con contratto di apprendistato soggetti di età compresa tra i 18 anni ed i 29 anni.

E' possibile assumere in apprendistato professionalizzante, senza limiti di età, i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di

Pl

M
MR
G
W
S

65
[multiple signatures]

PL
disoccupazione secondo le previsioni di cui all'art. 47 comma 4 del D.lgs. n° 81/2015 ed ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale

Art. 3 - Durata

La durata del periodo di apprendistato è di minimo 6 mesi e di massimo 36.

Il periodo di apprendistato effettuato presso altre Agenzie di assicurazione 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 mansioni e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, un'interruzione superiore ad un anno.

Ai fini del riconoscimento di detto cumulo di apprendistato precedentemente prestato presso altre Agenzie, l'apprendista deve documentare, all'atto dell'assunzione, i periodi di apprendistato già compiuti.

In caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto di lavoro per la quale il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto di lavoro, l'apprendistato è prolungato di un periodo pari all'assenza medesima, a condizione che questa abbia avuto una durata superiore a 30 giorni di calendario.

L'Agente ne darà comunicazione al lavoratore prima della scadenza originaria del rapporto, dando indicazione delle ragioni della proroga ed indicando la nuova data di scadenza.

Art. 4 - Assunzione

Ai fini dell'assunzione di un lavoratore apprendista è necessario un contratto scritto, nel quale devono essere indicati:

- Livello; area professionale e posizione organizzativa di inquadramento che sarà acquisita al termine del periodo di formazione;
- Durata periodo di apprendistato;
- Periodo di prova;
- Retribuzione;
- Piano formativo individuale.

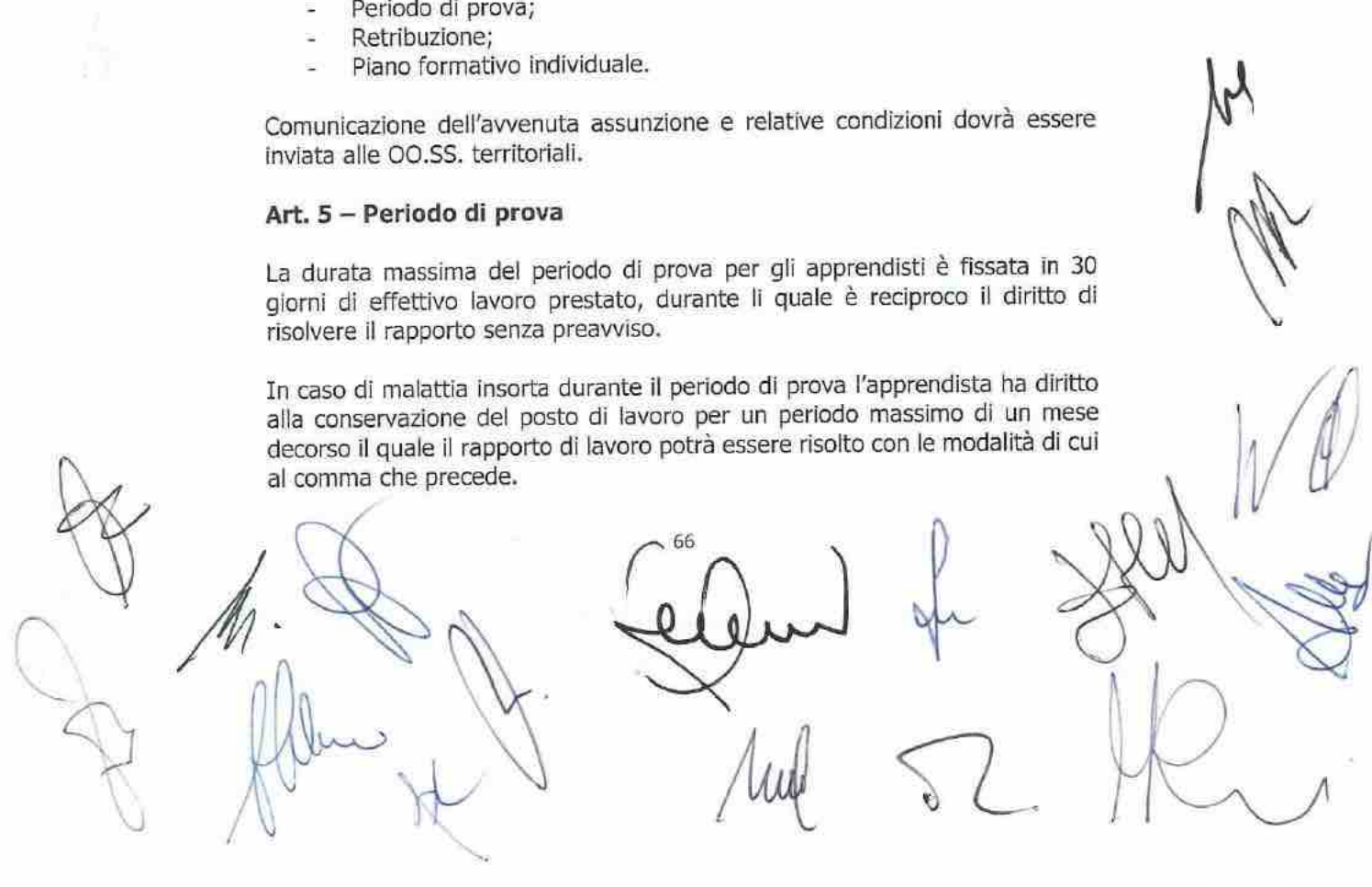
Comunicazione dell'avvenuta assunzione e relative condizioni dovrà essere inviata alle OO.SS. territoriali.

Art. 5 - Periodo di prova

La durata massima del periodo di prova per gli apprendisti è fissata in 30 giorni di effettivo lavoro prestato, durante il quale è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso.

In caso di malattia insorta durante il periodo di prova l'apprendista ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo massimo di un mese decorso il quale il rapporto di lavoro potrà essere risolto con le modalità di cui al comma che precede.

66



PL

Art. 6 - Formazione

Nei confronti di ciascun apprendista l'Agenzia Generale è tenuta ad erogare una formazione congrua finalizzata al conseguimento della qualifica professionale prevista, nel rispetto di un monte ore, pari a numero 120 ore nel triennio, di formazione interna o esterna all'Agenzia Generale durante l'effettuazione del rapporto di lavoro.

La formazione si articola in contenuti trasversali di base e in contenuti tecnico professionali.

Le attività formative a carattere trasversale di base dovranno perseguire gli obiettivi formativi articolati nelle seguenti quattro aree di contenuti:

- a) competenze relazionali;
- b) organizzazione ed economia;
- c) disciplina del rapporto di lavoro;
- d) sicurezza sul lavoro.

I contenuti e le competenze tecnico-professionali da conseguire mediante esperienza di lavoro dovranno essere definiti sulla base dei seguenti obiettivi formativi:

- a) conoscere i prodotti e servizi di settore e il contesto aziendale;
- b) conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- c) conoscere e saper utilizzare tecniche e metodi di lavoro;
- d) conoscere e saper utilizzare strumenti e tecnologie di lavoro (attrezzature e strumenti di lavoro, anche informatici);
- e) conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale;
- f) conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

Art. 7 – Tutore

Dovrà essere nominato almeno un tutore o referente aziendale.

Il tutore o il rappresentante aziendale dovrà possedere un livello di inquadramento pari o superiore a quello che l'apprendista dovrà conseguire.

Art. 8 – Obblighi del datore di lavoro

Il datore di lavoro ha l'obbligo:

- a) di impartire o far impartire all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché lo stesso possa conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato;
- b) di affiancare o far affiancare, a mezzo del tutore aziendale, l'apprendista, al fine di realizzare il raccordo tra l'addestramento periodico all'interno dell'azienda e la formazione esterna, a norma del D.M. 8 aprile 1998, art. 4;
- c) di accordare all'apprendista, senza operare alcuna ritenuta sulla retribuzione, i permessi occorrenti per la frequenza ai corsi di insegnamento complementare eventualmente predisposti e per i relativi esami;

MS
MR

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

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.

Art. 9 – Obblighi dell'apprendista

L'apprendista deve:

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

Art. 10 – Diritti dell'apprendista

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

Le ore di insegnamento di cui alla lettera c) del precedente art. 87, sono comprese nel normale orario di lavoro.

Art. 11 – Attribuzione della qualifica

Ultimato l'apprendistato, il datore di lavoro registrerà ed attesterà l'avvenuta formazione e la qualifica professionale eventualmente acquisita.

Art. 12 – Normativo

Per quanto non disciplinato dal presente regolamento, si fa riferimento alle norme contrattuali previste dal CCNL.

Art. 13 - Retribuzione

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

1° anno:	92%
2° anno:	94%
3° anno:	96%



Art. 14 – Risoluzione

Durante l'apprendistato, il rapporto di lavoro potrà risolversi per giusta causa o giustificato motivo secondo le previsioni di legge.

Una volta concluso il periodo di formazione, i contraenti possono invece recedere liberamente, con il solo limite del preavviso di un mese decorrente dal termine di detto periodo di formazione.

Art. 15 - Rinvio

Per quanto non disciplinato dal presente regolamento in materia di apprendistato e di istruzione professionale, le parti fanno espresso riferimento alla normativa di legge vigente.

Nota a verbale

La presente normativa si applica ai rapporti che si instaureranno dalla data di stipula del presente CCNL.



PROTOCOLLO D'INTESA del 16 luglio 2014

Disciplina contrattuale applicabile ai

Dipendenti di cui all'Allegato A al Protocollo d'intesa del 10 febbraio 2001

Considerato che:

- Nell'ambito delle Agenzie Generali INA Assitalia esistevano, in passato, due diversi contratti collettivi di riferimento: il Contratto collettivo delle Medio Piccole Agenzie Generali INA Assitalia e il Contratto collettivo delle Grandi Agenzie Generali INA Assitalia, applicabile nelle sole Agenzie di Firenze, Genova, Milano, Napoli, Torino e Bologna.

- Il mutamento della realtà socio - economica, con l'avvio di importanti processi di ristrutturazione, ha portato, in data 10 febbraio 2001, alla stipula di un Protocollo d'Intesa per il superamento della Contrattazione collettiva delle Grandi Agenzie Generali.

- In tale Protocollo veniva, in particolare, previsto che il trattamento normativo ed economico di cui al CCNL Grandi Agenzie del 5 maggio 1995 non potesse più trovare applicazione per le assunzioni future e, quindi, continuasse a trovare applicazione solo nei confronti del personale addetto all'amministrazione in forza al 10 febbraio 2001, presso le Agenzie di Firenze, Genova, Milano, Napoli, Torino e Bologna e nominativamente individuato nell'allegato A.

- In data 26 maggio 2010 veniva sottoscritto un accordo per l'armonizzazione del trattamento normativo.

Considerato, inoltre, che:

- Il settore di riferimento è stato oggetto, negli ultimi anni e nel suo complesso, di un'ulteriore e più importante riorganizzazione tale per cui si rende oggi assolutamente indispensabile ridefinire il processo di armonizzazione già avviato, realizzando così la piena integrazione delle risorse umane presenti.

Tutto ciò considerato, si conviene quanto segue:

Art. 1 – Premesse

1. La premessa costituisce parte integrante della presente Intesa.

Art. 2 – CCNL Impiegati Amministrativi

1. A decorrere dal 1° luglio 2014, al personale di cui all'Allegato A del Protocollo d'intesa del 10 febbraio 2001 si applicherà quanto disciplinato dal CCNL Impiegati Amministrativi Agenzie Generali INA Assitalia, fatto salvo quanto espressamente previsto nel presente accordo.

Art. 3 – Inquadramento

1. A decorrere dal 1° luglio 2014, le Agenzie Generali che abbiano alle proprie dipendenze il personale nominativamente individuato nell'Allegato A del Protocollo d'intesa del 10 febbraio 2001, inquadreranno i predetti lavoratori secondo la seguente tabella di armonizzazione:

CCNL ex Grandi	CCNL Impiegati Amministrativi
Livello 1	Livello 1
Livello 2	Livello 1
Livello 3	Livello 2
Livello 4	Livello 3
Livello 5	Livello 4
Livello 6	Livello 5
Livello 7	Livello 6

Art. 4 – Scatti di anzianità

1. I lavoratori saranno inseriti nella classe di anzianità di provenienza.
2. Ai lavoratori che, alla data del 30 giugno 2014, non abbiano raggiunto il triennio previsto per lo scatto di anzianità secondo il sistema dell'art. 65 del CCNL 5/5/1995, ma abbiano già maturato il biennio dello scatto di anzianità previsto dall'art. 18 del CCNL Impiegati Amministrativi, sarà riconosciuto uno scatto di anzianità.

Art. 5 – Retribuzione

1. A decorrere dal 1° luglio 2014, per il personale nominativamente individuato nell'Allegato A del Protocollo d'intesa del 10 febbraio 2001, troveranno applicazione le tabelle stipendiali e le altre voci economiche contrattuali (indennità di funzione, quadri, di cassa) di cui al CCNL Impiegati Amministrativi Agenzie Generali (Allegati 2A, 2B, 2D e 2E), con le eccezioni evidenziate nei commi che seguono.

2. Nei confronti di ciascun dipendente che, alla data del 30 giugno 2014, risulti destinatario di un trattamento economico, complessivamente inteso, superiore al trattamento economico quale risultante dall'applicazione delle tabelle stipendiali e delle altre voci economiche contrattuali (indennità di funzione, quadri, di cassa) di cui al CCNL Impiegati Amministrativi Agenzie Generali (Allegati 2A, 2B, 2D e 2E), si conviene di mantenere la differenza di importo, nella misura in essere alla data del 1° luglio 2014, sotto forma di assegno *ad personam*, da suddividere in quattordici mensilità, non rivalutabile né riassorbibile per effetto di futuri incrementi retributivi.

3. Per la quantificazione dell'assegno *ad personam*, si conviene che il trattamento economico spettante agli stessi lavoratori alla data del 1° luglio 2014, debba essere individuato considerando le attribuzioni economiche spettanti ai sensi del Protocollo d'intesa del 26 maggio 2010 nonché delle contrattazioni integrative aziendali e/o collettive aziendali di lavoro eventualmente vigenti.

Conseguentemente, devono considerarsi assorbite le previsioni economiche di cui alle contrattazioni integrative aziendali e/o collettive aziendali di lavoro eventualmente vigenti, spettanti al personale nominativamente individuato nell'allegato A del Protocollo d'intesa del 10 febbraio 2001, secondo le previsioni di cui al comma 2 del presente articolo.
Potranno essere avviati nuovi negoziati per una contrattazione integrativa aziendale coerente con il processo di unificazione contrattuale condiviso.

4. Ai fini della quantificazione dell'assegno *ad personam*, si conviene, altresì, che le tabelle stipendiali di cui al Protocollo d'intesa del 26 maggio 2010 debbano essere preventivamente rivalutate di una percentuale onnicomprensiva dell'1% (Allegato 11A).

5. L'assegno *ad personam* sarà computabile ai fini del trattamento di fine rapporto.

Art. 6 – Buoni pasto

1. Al personale nominativamente individuato nell'Allegato A del Protocollo d'intesa del 10 febbraio 2001 viene riconosciuto un buono pasto del valore nominale di 1,00 Euro, per ogni giorno di effettiva presenza al lavoro, in aggiunta alle previsioni già in atto derivanti dal Protocollo d'intesa del 10 febbraio 2001 ovvero da contrattazioni integrative aziendali e/o collettive aziendali di lavoro eventualmente vigenti.

2. Nei loro confronti non troverà, pertanto, applicazione quanto previsto nell'Allegato 2C del presente CCNL.

Art. 7 – Previdenza Integrativa

1. Per il personale nominativamente individuato nell'Allegato A del Protocollo d'intesa del 10 febbraio 2001, rimarrà fermo quanto previsto dagli artt. 52 ter e quater e dall'allegato n.12 CCNL del 5/5/1995 in materia di previdenza integrativa ovvero da contrattazioni integrative aziendali e/o collettive aziendali di lavoro eventualmente vigenti.

2. L'assegno *ad personam* sarà computabile ai fini della contribuzione al Fondo Pensione.

3. Nei loro confronti non troverà, pertanto, applicazione quanto previsto nell'Allegato 7 del presente CCNL.

Art. 8 – Trattamenti normativi *ad personam*

1. I sotto indicati istituti restano singolarmente acquisiti da parte del personale di cui al predetto Allegato A ed applicati secondo la disciplina di cui al CCNL del 5/5/1995, quale trattamento *ad personam*, in luogo degli analoghi istituti di cui al CCNL Impiegati Amministrativi:

- 1) Trattamento malattie e infortuni ex art. 29, 30 e 31;
- 2) Visite ex art. 34 bis;
- 3) Durata preavviso ex art. 39;
- 4) Automatismi ex art. 66 bis e 66 ter.
- 5) Lettere F e M dell'art. 52 bis.

PL

Art. 9 – Commissione Paritetica

1. La Commissione Paritetica di cui all'art. 4 del CCNL Impiegati Amministrativi potrà essere investita in ipotesi di dubbio in ordine all'inquadramento ed all'individuazione dell'assegno *ad personam* di volta in volta spettante.

sp.

sp.

sp.

sp.

sp.

sp.

73

sp.

sp.

sp.

sp.

sp.

sp.

Allegato 10/A

Tabelle stipendiali per il personale di cui all'Allegato A) del
Protocollo d'Intesa del 10/2/2001
per quantificazione assegno *ad personam* ex art. 5 comma 4
Protocollo d'intesa di cui all'Allegato 11

(importi comprensivi di: ex tabella stipendiale, ex indennità di
contingenza, ex EDR)

Cl./Liv.	1	2	3	4	5	6	7
1	17.826,80	18.794,21	20.572,41	22.444,58	23.789,48	25.386,60	30.049,02
2	18.281,66	19.267,56	21.141,91	23.054,75	24.473,62	26.144,70	31.003,12
3	18.736,52	19.740,90	21.711,40	23.664,93	25.157,76	26.902,80	31.957,21
4	19.191,38	20.214,25	22.280,90	24.275,11	25.841,89	27.660,90	32.911,30
5	19.646,24	20.687,60	22.850,40	24.885,28	26.526,03	28.418,99	33.865,40
6	20.101,10	21.160,95	23.419,90	25.495,46	27.210,17	29.177,09	34.819,49
7	20.559,65	21.726,75	24.111,43	26.260,95	28.053,32	30.120,09	35.884,53
8	21.018,21	22.292,55	24.802,96	27.026,44	28.896,47	31.063,09	36.949,56
9	21.476,77	22.858,35	25.494,49	27.791,94	29.739,63	32.006,09	
10	21.935,32	23.424,15	26.186,03	28.557,43	30.582,78	32.949,09	
11	22.393,88	23.989,95	26.877,56	29.322,93	31.425,93	33.892,09	
12	22.852,44	24.555,75	27.569,09	30.088,42	32.269,08	34.835,09	
13	23.310,99	25.121,55	28.260,63	30.853,91	33.112,23	35.778,09	

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including "sh", "W", "K", and others, scattered across the bottom of the page.]