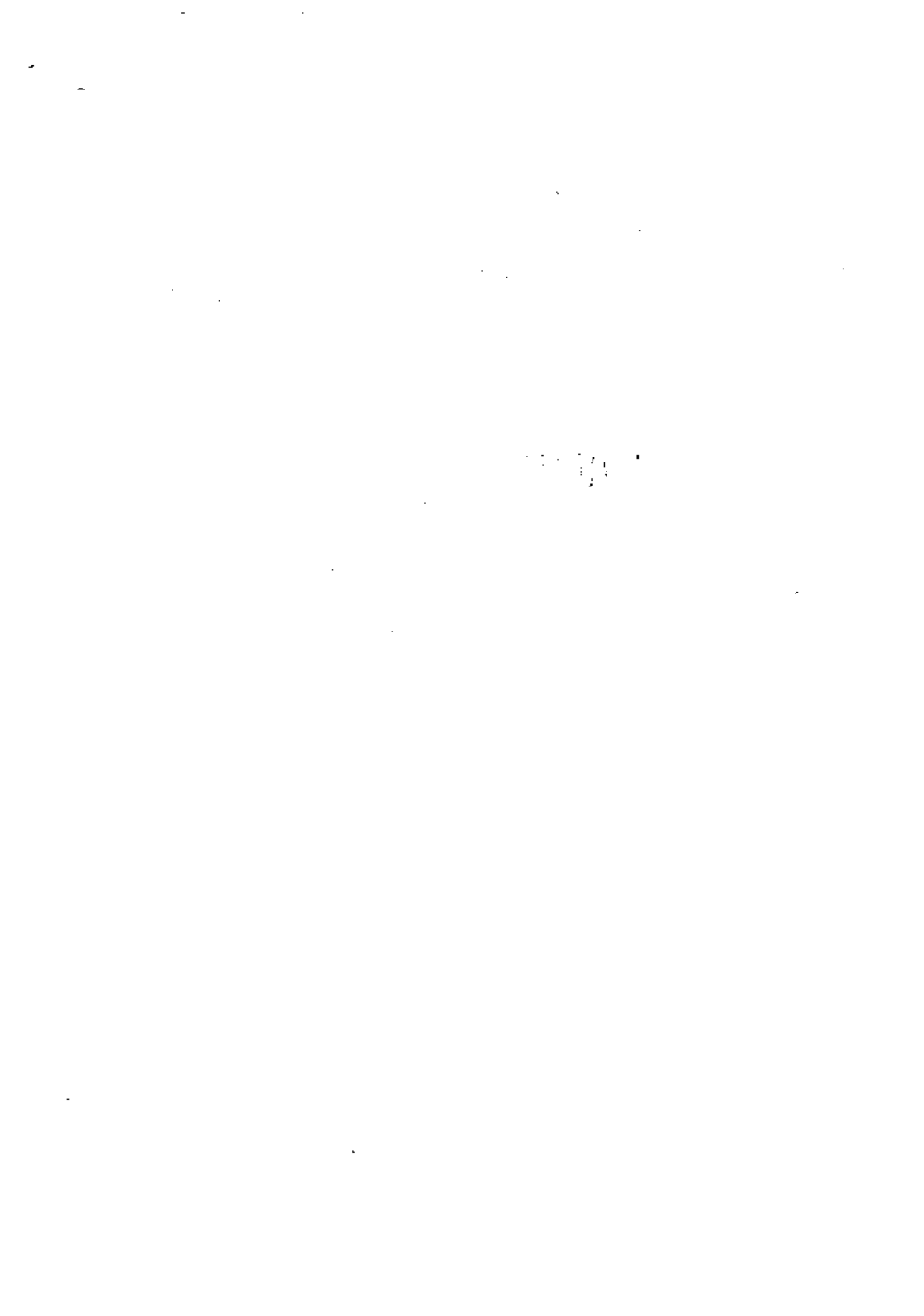


**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO  
PER LA DISCIPLINA DEI RAPPORTI FRA LE IMPRESE DI ASSICURAZIONE  
E IL PERSONALE AMMINISTRATIVO E QUELLO ADDETTO ALLA  
ORGANIZZAZIONE PRODUTTIVA ED ALLA PRODUZIONE**

**STIPULA** : 29 ottobre 1987  
**DECORRENZA** : 1° novembre 1987  
**SCADENZA** : 31 marzo 1990



Il giorno 29 ottobre 1987 in Milano

tra

- l'ANIA - Associazione Nazionale fra le Imprese Assicuratrici, rappresentata dal suo Presidente Emilio Dusi, assistito dal Presidente della Commissione Sindacale Michele Ciotola, dal Vice Presidenti Armando Mini, Armando Sabatini e Claudio Vitali, nonché dai Sigg. Carlo Cicolani, Domenico Fantasia, Ugo Pitton, Bruno Politeo, Claudio Pugelli, Franco Romero, Fortunato Toscano e Pietro Tuzi e dal Sigg. Ermanno Caprarulo, Giorgio Matarazzo, Gianfranco Bottazzoli e Cesare Mella,

e

- la FULA (FIBA/CISL, FISAC/CGIL e UIL.ASS./UIL) e la FNA, rappresentate da:

**FIBA - Federazione Italiana Bancari e Assicurativi aderente alla CISL:** dal Segretario generale Sergio Ammannati, dal Segretario generale aggiunto Giorgio Cerlani, dal Segretario nazionale Mario Pizzicannella e dai coordinatori del settore assicurativo Riccardo Billi, Mauro Magistri e Eros Pizzi;

**FISAC - Federazione Italiana Sindacale Lavoratori Assicurazioni Credito aderente alla CGIL:** dal Segretario generale Tebaldo Zirulia, dal Segretario generale aggiunto Gianni Di Natale, dai Segretari nazionali Francesco Avallone, Ivo Carlotti, Renato Forte, Enrico Rizzi, Nicoletta Rocchi, Guido Scaluinelli, Fabio Sormanni, Orazio Verduci, Sergio Veroli e Marco Verzelli;

**FNA - Federazione Nazionale Assicuratori:** dal Segretario generale Ezio Maria Martone e dal Presidente Giuseppe Pagani, dalla Giunta esecutiva Sigg. Andrea Avollo, Lionello Baldassini, Agnese Conchiglia, Silvio Iona, Beniamino Mancinelli, Roberto Tirletti, Vito Zenzola;

**UIL.ASS. - Unione Italiana Lavoratori delle Assicurazioni aderente alla UIL:** dal Segretario generale Mario Del Frate e dai Segretari nazionali Sigg. Giorgio Dorigo, Santi Drago, Laura Pacchelli, Nicola Palmiotti;



### Premesso

- che il presente contratto intende disciplinare unitariamente il rapporto di lavoro del personale non dirigente dipendente dalle imprese di assicurazione;
- che, tuttavia, in considerazione delle caratteristiche peculiari del personale addetto all'organizzazione produttiva ed alla produzione, vengono previste normative specifiche e separate in relazione a singoli Istituti;
- che per le norme comuni verranno indicate, di volta in volta, le eventuali specificità derivanti dalle particolari caratteristiche del rapporto;
- che infine con il presente contratto — in attuazione degli impegni assunti dalle Parti con verbale di accordo sottoscritto il 20 marzo 1986 alla presenza del Sottosegretario al Lavoro On.le Andrea Borruso — è stata data puntuale applicazione della legge 13 maggio 1985, n. 190, ed è stata individuata un'area di disposizioni relative ai soli Funzionari che tiene conto della particolare posizione dei Funzionari stessi nell'ambito aziendale e delle loro specifiche professionalità e responsabilità;

si è convenuto quanto segue:

## **Sfera di applicazione**

### **ART. 1**

**(non applicabile al personale dell'INA)**

Il presente contratto collettivo disciplina i rapporti di lavoro tra le Imprese di assicurazione rappresentate dall'ANIA ed il personale da esse dipendente, inquadrato ai sensi dell'art. 72 o dell'art. 130 e che presti servizio in conformità delle norme di cui agli articoli seguenti.

Il presente contratto si applicherà, altresì, ai dipendenti delle agenzie in gestione economica nonché delle agenzie in temporanea gestione diretta dopo che siano trascorsi 18 mesi ininterrotti di detta gestione.

Il contratto non si applica:

- a) ai dirigenti;
- b) ai portieri nonché al personale ausiliario le cui prestazioni abbiano carattere occasionale o saltuario;
- c) al personale dipendente da imprese che hanno invocato l'art. 2 dello Statuto ANIA.

*Nota a verbale n. 1* - Le imprese che hanno invocato l'art. 2 dello Statuto ANIA sono:

- LLOYD ADRIATICO
- ALLEANZA ASSICURAZIONI S.p.A., con le precisazioni di cui alla nota a verbale n. 2.

*Nota a verbale n. 2* - Per l'Alleanza Assicurazioni, l'invocazione dell'art. 2 dello Statuto ANIA riguarda tutto il personale addetto all'organizzazione produttiva ed alla produzione che è regolato da un apposito contratto collettivo aziendale ed il personale amministrativo che lavora presso le sue unità produttive esterne gestite in economia, denominate «Agenzie Generali», regolato anch'esso da un apposito contratto collettivo aziendale. Le disposizioni di cui al presente contratto collettivo riguardano, invece, il personale amministrativo della Direzione Generale, del Centro di Chieti e delle Agenzie Generali gestite in economia di Bologna, Firenze, Genova, Milano, Napoli, Palermo, Roma, Torino e Venezia, ivi compresi gli agenti generali titolari delle corrispondenti «Agenzie Generali Sede» nonché il personale delle Agenzie Generali subordinate aventi come giurisdizione territoriale solo una parte delle suddette città; mentre sono esclusi gli agenti generali preposti alle Agenzie Generali precitate i quali sono disciplinati dal contratto collettivo aziendale.

# DISCIPLINA GENERALE

## PARTE PRIMA



## **DISCIPLINA GENERALE - PARTE PRIMA**

### **Diritto all'informazione**

#### **ART. 2**

Ferme restando l'autonomia dell'attività imprenditoriale e le rispettive distinte responsabilità degli imprenditori e delle OO.SS. dei lavoratori, le Parti concordano quanto indicato ai successivi artt. 3, 4, 5, 6 e 7.

### **Informazione a livello nazionale**

#### **ART. 3**

L'ANIA fornirà annualmente alle OO.SS. firmatarie del presente contratto, nel corso di un apposito incontro, informazioni in ordine all'andamento generale del settore, sia sotto il profilo industriale sia sotto il profilo finanziario-patrimoniale, ed in ordine alle prospettive del settore stesso nel quadro della situazione economica del Paese. Nel corso dell'incontro l'ANIA informerà altresì le OO.SS.:

- sul livello occupazionale del settore fornendo, rispettivamente per quanto concerne il personale amministrativo e quello addetto all'organizzazione produttiva ed alla produzione, il numero complessivo dei dipendenti distinti per sesso, per livello, per fasce di età e per regioni, nonché nell'ambito di ciascun livello, per classi di anzianità;
- sul costo del lavoro comunicando, rispettivamente per quanto concerne il personale amministrativo e quello addetto all'organizzazione produttiva ed alla produzione, l'ammontare complessivo delle retribuzioni corrisposte, dei conseguenti oneri sociali, degli accantonamenti per il trattamento di fine rapporto di competenza dell'anno corrente, nonché - per quanto riguarda il personale amministrativo - l'ammontare complessivo dei compensi corrisposti per lavoro straordinario e quello delle somme erogate per diarie e/o rimborsi spese;
- sul numero delle assunzioni, con specificazione di quelle effettuate con contratto di formazione e lavoro di cui all'allegato 10. Dei contratti di formazione e lavoro verrà comunicato altresì il numero di quelli trasformati in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

L'ANIA fornirà annualmente alle OO.SS. nazionali informazioni in merito alle tariffe R.C.A., dopo la presentazione delle stesse al Ministero.

### **Informazione a livello aziendale**

#### **ART. 4**

Ogni anno le Imprese consegneranno agli Organismi sindacali aziendali, successivamente alla sua approvazione da parte degli Organi societari, il bilancio depositato presso la Cancelleria del Tribunale, fornendo gli eventuali chiarimenti richiesti, anche per quanto riguarda i dati ivi contenuti relativi agli investimenti ed alla riassicurazione.

Verrà anche consegnata la relazione della società di revisione incaricata della certificazione allegata al bilancio.

In occasione della consegna del bilancio le imprese informeranno gli Organismi sindacali aziendali sui nuovi prodotti immessi dall'impresa sul mercato.

## ART. 5

Ogni anno, in occasione della riunione per la consegna del bilancio, ovvero — ove questa dovesse avvenire dopo la fine del mese di giugno — in un apposito incontro da tenersi entro il 1° semestre, le imprese informeranno gli Organismi sindacali aziendali:

- sui livelli occupazionali, fornendo, rispettivamente per quanto concerne il personale amministrativo e quello addetto all'organizzazione produttiva ed alla produzione, il numero complessivo dei dipendenti distinti per sesso, per livello, per fasce di età e per regioni, nonché nell'ambito di ciascun livello, per classi di anzianità;
- sul costo del lavoro comunicando, rispettivamente per quanto concerne il personale amministrativo e quello addetto all'organizzazione produttiva ed alla produzione, l'ammontare complessivo delle retribuzioni corrisposte, dei conseguenti oneri sociali, degli accantonamenti per il trattamento di fine rapporto di competenza dell'anno corrente, nonché — per quanto riguarda il personale amministrativo — l'ammontare complessivo dei compensi corrisposti per lavoro straordinario e quello delle somme erogate per diarie e/o rimborsi spese;
- sul numero globale delle movimentazioni verificatesi, con specificazione dei passaggi di livello;
- sulle previsioni di massima delle eventuali nuove assunzioni, specificando quelle con contratto di formazione e lavoro, con indicazioni anche delle aree professionali prevedibilmente interessate, con le modalità compatibili con le dimensioni dell'impresa;
- sulle percorrenze chilometriche medie annue del personale di cui alla nota a verbale in calce al punto 1 dell'art. 76;
- sullo stato di applicazione di quanto previsto dagli artt. 53, 75 e 76;
- sulle attività eventualmente date in appalto nell'ambito della legge 23 ottobre 1960, n. 1369, al fine di consentire ai competenti sindacati di categoria il controllo dell'osservanza delle norme contrattuali collettive, previdenziali ed antinfortunistiche del settore merceologico di appartenenza del personale dipendente dalle imprese appaltatrici.

In occasione dell'incontro, ovvero in altra specifica occasione annuale, a richiesta degli Organismi sindacali aziendali, per quanto riguarda il personale addetto alla organizzazione produttiva ed alla produzione, verranno anche fornite informazioni — su aspetti non secondari e che riguardino la generalità di detto personale — sulla modulistica relativa all'adempimento di quanto previsto all'art. 134. Saranno pure fornite indicazioni sulla produttività di detto personale (intesa anche come rapporto tra costi e risultati produttivi) e sulla struttura retributiva dello stesso con particolare riferimento alla parte variabile; in detta circostanza gli Organismi sindacali aziendali potranno fornire indicazioni e suggerimenti finalizzati alla realizza-

zione di una maggiore produttività. Le OO.SS., inoltre, potranno in particolare fornire indicazioni e suggerimenti sulla parte variabile della retribuzione.

Saranno inoltre fornite informazioni sulle eventuali evoluzioni professionali verificatesi. Sempre in tale occasione verranno fornite informazioni sullo stato e sulle prospettive delle agenzie in gestione diretta.

#### ART. 6

Ogni anno le Imprese quotate in Borsa, successivamente all'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione della relazione semestrale predisposta per la CONSOB, consegneranno agli Organismi sindacali aziendali la relazione stessa fornendo gli eventuali chiarimenti richiesti.

#### ART. 7

Nei casi di ristrutturazioni aziendali o di innovazioni tecnologiche, anche se relative ad agenzie in gestione diretta, che possano incidere concretamente sui livelli occupazionali aziendali ovvero comportino modifiche nello svolgimento della prestazione lavorativa di gruppi di personale o ne comportino la mobilità, intesa come mutamento di sede di lavoro, l'Impresa ne informerà in via preventiva gli Organismi sindacali aziendali.

Al riguardo, in tale occasione o in un incontro successivo, detti Organismi potranno fornire indicazioni e suggerimenti su eventuali possibili effetti in materia di:

- a) occupazione, con riferimento ad eventuali modifiche dei livelli occupazionali;
- b) condizioni di lavoro, con riferimento a problemi legati alla mobilità, professionalità e mansioni dei lavoratori;
- c) organizzazione del lavoro, con riferimento alle esigenze di formazione e riqualificazione professionale ed all'applicazione della normativa in tema di parità uomo-donna (legge 9.12.1977, n. 903, e suoi successivi sviluppi anche di derivazione comunitaria).



# DISCIPLINA GENERALE

## PARTE SECONDA



**DISCIPLINA GENERALE - PARTE SECONDA**  
**DISCIPLINA COMUNE DEL RAPPORTO**  
**INDIVIDUALE DI LAVORO**

**Assunzione**

**ART. 8**

(non applicabile al personale amministrativo dell'INA e dell'ASSITALIA)

L'assunzione del personale viene effettuata in conformità alle disposizioni di legge. Essa è fatta a tempo indeterminato, salvo quanto disposto dalle leggi vigenti in materia di contratto a tempo determinato.

*Raccomandazioni dell'ANIA alle imprese:*

In relazione alla richiesta riguardante la preferenza nell'assunzione dei figli di ex dipendenti deceduti in servizio o pensionati, l'ANIA raccomanda alle imprese di considerare, nell'eventualità di nuove assunzioni di personale, le richieste di occupazione dei figli di ex dipendenti deceduti in servizio o pensionati, purché i figli stessi siano in possesso dei requisiti richiesti per l'assunzione.

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

*Nota a verbale* - In relazione alla peculiarità dell'attività svolta dal personale addetto alla organizzazione produttiva ed alla produzione si provvederà ad inoltrare all'Ufficio di Collocamento richiesta nominativa per l'avviamento al lavoro.

Sempre in relazione all'anzidetta peculiarità che può richiedere una preventiva fase di formazione ed addestramento professionale teorico, le imprese che intendano procedere ad assunzioni di consistenti gruppi di lavoratori da avviare all'attività di vendita e da inquadrare nel 1° livello di cui all'art. 130 si adopereranno per promuovere, direttamente o tramite l'IFA, appositi corsi — della durata massima di 3 mesi — aperti a tutti coloro che siano in possesso dei requisiti richiesti ed accertati dalle imprese. Le successive assunzioni, in relazione a quanto previsto dal comma precedente, saranno preferibilmente effettuate nell'ambito di coloro che abbiano positivamente partecipato a detti corsi dimostrando di possedere le necessarie attitudini. Dello svolgimento degli accennati corsi, del numero di coloro che vi hanno partecipato e delle conseguenti assunzioni verrà data tempestiva comunicazione agli Organismi sindacali aziendali.

**ART. 9**

(non applicabile al personale amministrativo dell'INA)

Per l'assunzione sono normalmente richiesti i seguenti documenti:

- 1) certificati di nascita e cittadinanza;

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

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

#### ART. 10

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

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

La comunicazione dovrà contenere altresì il richiamo all'applicabilità del c.c.n.l. in vigore, con indicazione della normativa specifica di cui alla Disciplina speciale - Parte prima o alla Disciplina speciale - Parte seconda, applicabile nel caso.

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

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

*Nota a verbale* - All'atto dell'assunzione l'Impresa consegnerà una copia del presente contratto e dell'eventuale contratto aziendale, al lavoratore, che ne rilascerà ricevuta.

## **Prova**

### **ART. 11**

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

Il periodo di prova non può superare tre mesi.

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

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

I Funzionari e i capi ufficio sono esonerati dal periodo di prova.

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

## **Doveri**

### **ART. 12**

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

### **ART. 13**

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

In caso di infortunio sul lavoro, anche se di modesta entità, il lavoratore infortunato deve darne immediato avviso all'Ufficio del Personale.

### **ART. 14**

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

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

## **Provvedimenti disciplinari**

### **ART. 15**

I provvedimenti disciplinari sono:

- a) il rimprovero verbale;
- b) il biasimo inflitto per iscritto;

- c) la sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni. In questo caso, qualora vi siano familiari a carico o ragioni di necessità, l'Impresa corrisponderà, oltre agli assegni familiari di legge ed alle indennità contrattuali di famiglia eventualmente spettanti, un contributo alimentare in misura del 60% della residua retribuzione normale mensile che sarebbe spettata al lavoratore stesso per il deliberato periodo di sospensione; il 40% della retribuzione non spettante al lavoratore per il caso di sospensione verrà devoluto ai fondi assistenziali aziendali, in difetto al dopolavoro aziendale o, in mancanza di quest'ultimo, ad Enti od Istituzioni aventi finalità umanitarie.

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

Per quanto riguarda il personale addetto all'organizzazione produttiva ed alla produzione, la retribuzione cui riferirsi per la determinazione del contributo alimentare indicato alla lettera c) è costituita dalla retribuzione di cui alla lettera a) dell'art. 136 e dall'indennità di contingenza di cui all'art. 21.

#### ART. 16

Quando sia richiesto dalla natura della mancanza o dalla necessità di accertamenti in conseguenza della medesima, l'Impresa, in attesa di deliberare l'eventuale provvedimento disciplinare, può disporre la sospensione temporanea dal servizio per il tempo strettamente necessario, ferma restando la corresponsione degli emolumenti.

Per quanto riguarda il personale addetto all'organizzazione produttiva ed alla produzione, per emolumenti di cui al primo comma si intende la retribuzione calcolata con i criteri indicati all'ultimo comma dell'art. 34 per il caso di assenza per malattia che duri più di tre giorni.

#### ART. 17

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

Trascorsi i 15 giorni l'Impresa, qualora decida di adottare un provvedimento, lo comunicherà all'interessato.

Il provvedimento di cui al punto c) dell'art. 15 deve essere comunicato dall'Impresa all'ANIA che, a sua volta, segnalerà il provvedimento stesso all'Organizzazione sindacale dei lavoratori cui aderisce l'interessato.

#### ART. 18

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

Il dipendente che, a seguito di procedimento penale, subisca limitazione della libertà personale, è senz'altro sospeso dal servizio ed è altresì sospeso, a decorrere

dal 31° giorno successivo, dal trattamento economico e ciò fino a che tale limitazione permanga.

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

Il periodo di sospensione sarà computabile ai fini della anzianità.

Le disposizioni che precedono non modificano in alcun modo le facoltà spettanti all'Impresa in base al successivo art. 54 punti b), d) ed e).

## Festività

### ART. 19

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

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

Sono considerati semifestivi i seguenti giorni:

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

*Nota a verbale n. 1* - Per i lavoratori dipendenti della Società Cattolica di Assicurazione di Verona, in deroga alle disposizioni di carattere generale, è inoltre considerato giorno semifestivo il 12 dicembre.

*Nota a verbale n. 2* - Per la piazza di Venezia, in sostituzione della festività del Patrono della città, è considerato giorno festivo il 21 novembre.

*Nota a verbale n. 3* - In tema di festività abolite dalla legge 5 marzo 1977, n. 54, valgono le disposizioni di cui all'allegato 6.

## **Indennità di contingenza**

### **ART. 20**

Ai lavoratori spetta l'indennità di contingenza di cui alla legge 26 febbraio 1986, n. 38.

L'indennità di contingenza è corrisposta per ciascuna delle quattordici mensilità contrattualmente stabilite.

### **ART. 21**

Le Parti si danno atto che alla data di stipula del presente contratto, l'importo annuo dell'indennità di contingenza è il seguente:

1. Per il personale amministrativo di cui alla Disciplina speciale - Parte prima:
  - 10.283.854 (734.561 x 14 mensilità) per il 1° livello;
  - 10.299.478 (735.677 x 14 mensilità) per il 2° livello;
  - 10.322.676 (737.334 x 14 mensilità) per il 3° livello;
  - 10.356.710 (739.765 x 14 mensilità) per il 4° livello;
  - 10.375.498 (741.107 x 14 mensilità) per il 5° livello;
  - 10.402.588 (743.042 x 14 mensilità) per il 6° livello;
  - 10.414.992 (743.928 x 14 mensilità) per il 7° livello - Funzionari.
2. Per il personale addetto all'organizzazione produttiva ed alla produzione, di cui alla Disciplina speciale - Parte seconda:
  - 2.727.914 (194.851 x 14 mensilità) per il 1° livello;
  - 4.000.000 (285.714 x 14 mensilità) per il 2° livello;
  - 9.179.884 (655.706 x 14 mensilità) per il 3° livello;
  - 9.243.738 (660.267 x 14 mensilità) per il 4° livello.

*Nota a verbale* - Le Parti si danno atto che per i produttori di 2° livello in servizio alla data di stipula del presente contratto l'assegno ad personam di cui al punto 2 dell'allegato 7, verrà computato ai fini dei futuri incrementi dell'indennità di contingenza, che andranno ad aumentare l'assegno stesso.

## **Anzianità convenzionali**

### **ART. 22**

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

- a) un anno ai decorati di medaglia e/o di croce al valore militare e/o promossi per merito di guerra;
- b) un anno ai mutilati e/o invalidi di guerra, ai mutilati e/o invalidi civili di guerra e ai mutilati e/o invalidi del lavoro, invalidi vittime di atti di terrorismo;

- c) l'intero periodo di servizio militare prestato quali combattenti in reparto mobilitato in zona di operazioni in campagne di guerra riconosciute dallo Stato;
- d) l'intero periodo di prigionia ai combattenti fatti prigionieri mentre prestavano servizio in reparti mobilitati in zona di operazioni; la metà del periodo di prigionia agli altri combattenti.

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

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

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

*Nota a verbale* - Agli effetti del riconoscimento dell'anzianità convenzionale, di cui all'art. 22, il periodo di prigionia si considera cessato alla data del rimpatrio.

### Premi di anzianità

#### ART. 23

Al compimento del 25° e del 35° anno di servizio effettivo prestato presso la medesima Impresa, sarà corrisposto al lavoratore un premio di anzianità dell'importo, rispettivamente, pari all'8% ed al 16% della retribuzione annuale spettante al lavoratore nel momento in cui il suddetto diritto matura.

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

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

Per quanto riguarda il personale addetto all'organizzazione produttiva ed alla produzione, la retribuzione annua cui riferirsi per la determinazione del premio di anzianità, è costituita dalla retribuzione di cui alla lettera a) dell'art. 136, dall'indennità di contingenza di cui all'art. 20, nonché dalla quota retributiva di cui alla lettera b) del citato art. 136, dei compensi provvigionali pagati nell'anno solare precedente.

*Nota a verbale n. 1* - Per i lavoratori che abbiano praticato l'orario a tempo parziale per una parte del rapporto di lavoro, i premi di anzianità di cui all'art. 23 del vigente contratto spettanti al compimento del 25° e del 35° anno di servizio effettivo verranno computati tenendo conto, proporzionalmente, della durata dei periodi di lavoro a tempo pieno e di quelli a tempo parziale.

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

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

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

*Nota a verbale n. 2* - Agli effetti dell'applicazione del secondo comma dell'art. 23, le Parti si danno atto che la misura del premio di anzianità, nei casi considerati, viene così determinata:

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

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

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

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

### Ferie

#### ART. 24

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

A. Personale amministrativo:

1) che osserva l'orario di lavoro su 5 giorni settimanali:

- Funzionari, lavoratori di 6° e 5° livello: 25 gg. lavorativi in ciascun anno solare;
- restante personale:
  - a) giorni 20 lavorativi in ciascuno dei 5 anni solari successivi a quello di assunzione;
  - b) giorni 25 lavorativi in ciascuno degli anni solari successivi.

Non sono computabili come giorni di ferie le domeniche, i sabati e le giornate interamente festive infrasettimanali di cui al precedente art. 19;

- 2) che osserva l'orario di lavoro su 6 giorni settimanali:
  - Funzionari, lavoratori di 6° e 5° livello: 30 gg. lavorativi in ciascun anno solare;
  - restante personale:
    - a) giorni 24 lavorativi in ciascuno dei 5 anni solari successivi a quello di assunzione;
    - b) giorni 30 lavorativi in ciascuno degli anni solari successivi.

Non sono computabili come giorni di ferie le domeniche e le giornate interamente festive infrasettimanali di cui al precedente art. 19.

#### B. Personale addetto all'organizzazione produttiva ed alla produzione:

- 1) quattro settimane per ciascuno dei 5 anni solari successivi a quello di assunzione;
- 2) cinque settimane per ciascuno degli anni solari successivi.

Nell'anno di assunzione spetterà al lavoratore che abbia superato il periodo di prova, un periodo di ferie pari ad un dodicesimo di quello di pertinenza di cui ai punti A. e B., per ogni mese intero di servizio.

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

Le ferie vanno usufruite nel corso dell'anno.

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

- l'impresa, qualora il lavoratore non indichi entro il 31 maggio il periodo preferito per le ferie, comunicherà a mezzo lettera raccomandata all'interessato la data di inizio delle medesime; da quella data il lavoratore sarà considerato in ferie ad ogni effetto e non potrà, quindi, in alcun caso richiedere compensi per il mancato godimento delle ferie;
- la retribuzione da corrispondersi nel periodo di ferie è costituita dalla retribuzione di cui alla lettera a) dell'art. 136, dalla indennità di contingenza di cui all'art. 20, nonché, per ogni settimana di ferie, da un importo pari alla media settimanale della quota retributiva, di cui alla lettera b) del citato art. 136, dei compensi provvisori pagati nell'anno solare precedente, rapportando ad anno l'eventuale minor periodo di servizio prestato;
- In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, qualora il lavoratore non possa usufruire delle ferie, la relativa indennità sostitutiva sarà determinata con lo stesso criterio previsto per la determinazione della retribuzione spettante nei periodi di ferie di cui al precedente alinea;

- nell'anno di assunzione, l'importo relativo alla quota retributiva dei compensi provvigionali sarà determinata a fine anno in tanti 360.mi — quanti sono i giorni di ferie spettanti — della quota retributiva, di cui alla lettera b) dell'art. 136, dei compensi provvigionali pagati nell'anno rapportando ad anno il minor tempo di servizio prestato.

#### ART. 25

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

#### ART. 26

L'impresa, soltanto per imprescindibili esigenze di servizio, può frazionare i periodi di ferie superiori a 20 giorni lavorativi per i lavoratori di cui al punto 1), lett. A. del precedente art. 24, a giorni 24 lavorativi per i lavoratori di cui al punto 2), lett. A. dello stesso art. 24, e a 4 settimane per i lavoratori di cui alla lett. B. del citato art. 24, purché uno dei due periodi non sia inferiore rispettivamente:

- a 15 gg. lavorativi (elevati a 18 per i Funzionari) per i lavoratori di cui al punto 1), lett. A. del precedente art. 24;
- a 18 gg. lavorativi (elevati a 21 gg. per i Funzionari) per i lavoratori di cui al punto 2), lett. A del precedente art. 24;
- a tre settimane per i lavoratori di cui alla lett. B. del precedente art. 24.

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

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

Per quanto riguarda il personale addetto all'organizzazione produttiva ed alla produzione, fermo restando quanto stabilito ai commi precedenti, a richiesta del lavoratore, sempreché le esigenze del servizio lo consentano, una settimana di ferie potrà essere frazionata in singole giornate.

#### ART. 27

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

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

## **Aspettative**

### **ART. 28**

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

Ciascun periodo di aspettativa dovrà essere preceduto da un preavviso di 15 giorni, salvo il caso di impossibilità oggettiva. L'aspettativa può essere nuovamente richiesta trascorsi almeno cinque anni dalla precedente.

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

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

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

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

Le aspettative di cui al comma precedente non comportano alcuna corresponsione di trattamento economico né maturazione dell'anzianità ad alcun effetto.

### **ART. 29**

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

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

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

## **Permessi**

### **ART. 30**

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

In caso di decesso del coniuge, dei figli, dei genitori e fratelli, il lavoratore ha diritto ad un permesso retribuito di due giorni.

*Raccomandazione dell'ANIA alle imprese* - L'ANIA raccomanda alle imprese di estendere quanto previsto dal 2° comma dell'art. 7 della legge 30.12.1971, n. 1204, anche alle malattie del bambino sino al compimento del 6° anno di età.

## ART. 31

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

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

## Congedo matrimoniale

### ART. 32

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

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

## Malattie - Infortuni

### ART. 33

Fermo quanto stabilito dal primo comma dell'art. 13, l'assenza per malattia o infortunio che si protragga oltre il terzo giorno, deve essere giustificata con certificato medico, da presentare entro il quarto giorno.

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

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

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

### ART. 34

In caso di assenza per malattia o infortunio accertati, l'impresa conserverà il posto al lavoratore che abbia superato il periodo di prova per:

- a) mesi 12 al lavoratore con anzianità di servizio sino a 10 anni compiuti;
- b) mesi 18 al lavoratore con anzianità di servizio oltre i 10 anni.

Sono escluse dal computo dei periodi 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.

Per l'intera durata dei periodi suindicati sarà corrisposto un importo pari all'intera retribuzione.

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

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

Per quanto riguarda il personale addetto all'organizzazione produttiva ed alla produzione, la retribuzione da corrispondersi nei periodi di comportamento retribuito è costituita dalla retribuzione di cui alla lett. a) dell'art. 136, dall'indennità di continuità di cui all'art. 20, nonché — ove l'assenza duri più di tre giorni — da un importo pari a tanti 360.000 quanti sono i giorni di assenza della quota retributiva di cui alla lett. b) del citato art. 136, dei compensi provvigionali pagati nell'anno solare precedente, rapportando ad anno l'eventuale minor periodo di servizio prestato.

*Nota a verbale* - I trattamenti economici previsti dall'art. 34, non sono cumulabili con quelli corrisposti dall'INAIL o da altro Ente pubblico per ogni giorno di assenza dal lavoro dovuta a malattia od infortunio e le corresponsioni delle Imprese costituiranno un'integrazione di quella stabilita dalla legge, fino alla concorrenza del trattamento più favorevole in materia.

#### ART. 35

Fermo quanto contenuto nel precedente art. 34, per i dipendenti affetti da tbc e che siano ricoverati in istituti sanitari o case di cura a carico dell'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale valgono le disposizioni di cui all'art. 10 della legge 28 febbraio 1953, n. 86 e all'art. 9 della successiva legge 14 dicembre 1970, n. 1088.

Nel caso in cui il periodo di conservazione del posto ecceda il limite massimo di comportamento che compete a ciascun lavoratore interessato in base ai punti a) e b) del precedente art. 34, spetta, per detto periodo eccedente, una indennità mensile pari al 50% dell'ultima retribuzione percepita.

Per quanto riguarda il personale addetto all'organizzazione produttiva ed alla produzione, la retribuzione da prendere in considerazione agli effetti della determinazione dell'indennità di cui al secondo comma è quella indicata all'ultimo comma del precedente art. 34.

#### ART. 36

(non applicabile al personale amministrativo dell'INA e dell'ASSITALIA)

Nel caso di successive malattie, a ciascuna di esse verrà applicato il trattamento di cui ai precedenti artt. 34 e 35. Le ricadute nella medesima malattia sono considerate come unica malattia, a meno che non si interponga, tra l'una e l'altra manifestazione morbosa, un intervallo di almeno tre mesi; in caso di ricadute nella stessa

malattia verificatesi entro tre mesi dalla precedente manifestazione, il lavoratore avrà diritto di scegliere tra l'utilizzo del residuo periodo che manchi al raggiungimento del massimo di cui agli articoli precedenti e il trattamento previsto dalla legge sull'impiego privato.

Il periodo di malattia va computato come servizio a tutti gli effetti, ad eccezione dei periodi contemplati nell'art. 27, nel quarto comma dell'art. 34 e nel secondo comma dell'art. 35.

#### ART. 37

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

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

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

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

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

### Gravidanza - Puerperio

#### ART. 38

(non applicabile al personale dell'INA)

In caso di gravidanza o puerperio la lavoratrice ha diritto a percepire dall'impresa, per tutto il periodo di assenza dal lavoro stabilito dall'art. 4 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, una integrazione dell'indennità prevista dall'art. 15, primo comma della citata legge, pari al 20% della retribuzione presa a base per la determinazione dell'indennità di cui trattasi.

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

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

*Nota a verbale* - Il periodo di assenza di cui al 1° comma dell'art. 7 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, verrà eccezionalmente considerato agli effetti del trattamento di fine rapporto.

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

### **Tutela della salute**

#### **ART. 39**

Ogni sei mesi sono previste, a richiesta degli interessati, le seguenti visite mediche:

- visita oculistica per i lavoratori che operano con prevalenza su apparecchiature elettroniche con video;
- visita audiometrica per i lavoratori che operano con prevalenza alle macchine del centro stampa.

Le suddette visite saranno a carico dell'Impresa.

Le modalità per l'effettuazione delle visite medesime potranno formare oggetto di intesa con gli Organismi sindacali aziendali anche in sede di contrattazione integrativa.

#### **ART. 40**

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

#### **ART. 41**

Le imprese adotteranno tutti gli accorgimenti necessari affinché l'installazione dei video-terminali venga effettuata in modo ergonomicamente corretto.

#### **ART. 42**

Al lavoratori che abbiano familiari a carico portatori di gravi handicaps e bisognosi di assistenza riabilitativa continua verranno concessi permessi non retribuiti per un massimo di 15 giorni all'anno.

L'handicap e la necessità delle cure dovranno essere documentate dalle competenti strutture pubbliche.

#### **ART. 43**

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

## ART. 44

Al lavoratori in condizione di tossicodipendenza che dovessero documentare la necessità di terapie riabilitative da eseguire presso il Servizio Sanitario Nazionale o presso strutture specializzate riconosciute dalle competenti strutture pubbliche, l'aspettativa di cui all'art. 29 spetterà di diritto.

In casi particolari per i quali si dovesse documentare la necessità di una terapia riabilitativa più lunga, l'aspettativa potrà essere prorogata per un ulteriore periodo non superiore ad un anno.

## Servizio militare

### ART. 45

La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva non risolve il rapporto di lavoro, ma lo sospende fino alla data di effettiva ripresa del servizio.

Il periodo di assenza per la prestazione del servizio di leva viene computato a tutti gli effetti dell'anzianità.

Il lavoratore deve riprendere servizio entro un mese dal giorno del congedo o dell'invio in licenza illimitata in attesa del congedo; in caso contrario sarà considerato dimissionario.

Dal momento in cui il lavoratore chiamato alle armi per obblighi di leva sia trattenuto in servizio militare oltre il termine stabilito, si applicano le disposizioni del primo e del terzo comma del successivo art. 46.

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

*Nota a verbale n. 2* - Il periodo di assenza per la prestazione del servizio militare di leva, verrà eccezionalmente considerato agli effetti del trattamento di fine rapporto. A tal fine sarà computato nella retribuzione di cui al primo comma dell'art. 2120 C.C. (come modificato dalla legge 29 maggio 1982, n. 297), l'equivalente della retribuzione a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

### ART. 46

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

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

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

avuto durata superiore a un mese ma non a sei mesi; entro 20 giorni, se ha avuto durata superiore a sei mesi ma non a un anno; entro 30 giorni, se ha avuto durata superiore a un anno; in caso contrario, il lavoratore sarà considerato dimissionario.

#### ART. 47

Per gli stranieri la chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva risolve il rapporto di lavoro.

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

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

#### Missioni

#### ART. 48

L'impresa può inviare il lavoratore in missione temporanea fuori residenza o zona.

Il lavoratore che, senza giustificato motivo, rifiuti di uniformarsi alle disposizioni ricevute o non si rechi alla destinazione fissata nel tempo assegnato, verrà considerato dimissionario.

Al lavoratore inviato in missione per un periodo non inferiore a 3 settimane consecutive, compete il rimborso delle spese di viaggio per il rientro in famiglia ogni 15 giorni in coincidenza col fine settimana.

Ciascuna missione non potrà superare nell'anno i 6 mesi, salvo il consenso dell'interessato.

#### ART. 49

Al personale inviato in missione temporanea in Italia compete:

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

#### ART. 50

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

## Trasferimenti

### ART. 51

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

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

La disposizione di cui al comma che precede non si applica nei casi di trasferimento di personale con grado preposto o da preporre ad unità periferiche comunque denominate.

Il trasferimento dovrà essere comunicato al dipendente con un preavviso non inferiore a mesi 3 ovvero a mesi 4 per il personale con familiari conviventi.

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

### ART. 52

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

- a) il rimborso delle spese di viaggio in prima classe, seguendo la via più breve, per il dipendente ed i familiari conviventi;
- b) il rimborso delle spese sostenute per il trasporto del mobilio e del bagaglio e per la relativa assicurazione;
- c) il rimborso dell'eventuale perdita di pigione, per un periodo massimo di 6 mesi;
- d) il rimborso, per un periodo non superiore ad un anno, della maggior spesa effettivamente sostenuta nella località di destinazione per l'eventuale differenza di canone di locazione per un alloggio di tipo analogo a quello occupato nella sede di origine;
- e) una indennità «una tantum», a copertura di tutte le altre spese, pari ad una mensilità di stipendio, elevata a due per chi abbia familiari conviventi.

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

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

Per quanto riguarda il personale addetto all'organizzazione produttiva ed alla produzione, la retribuzione cui riferirsi per la determinazione dell'indennità di cui al punto e) è costituita dalla retribuzione di cui alla lettera a) dell'art. 136, dall'indennità di contingenza di cui all'art. 20, nonché dalla quota retributiva di cui alla lett. b) del citato art. 136, dei compensi provvigionali pagati nell'anno solare precedente, rapportando ad anno l'eventuale minor periodo di servizio prestato.

## Corsi professionali

### ART. 53

Le Parti, con riferimento a quanto previsto dagli artt. 75, 76 e 132 ed in relazione al comune obiettivo di addivenire ad un miglioramento del servizio all'utenza e di ottenere più adeguati livelli di produttività, sia qualitativi che quantitativi, concordano sulla rilevanza dell'istruzione ed aggiornamento professionale e della formazione del personale quali strumenti per giungere ad una sempre maggior qualificazione dello stesso in relazione alle mansioni svolte, nonché ad una maggiore valorizzazione delle reali capacità individuali dei dipendenti anche attraverso un loro diverso utilizzo.

Le Parti concordano conseguentemente sull'opportunità di una politica aziendale tendente a favorire, sia per i dipendenti amministrativi che per i produttori, la partecipazione a corsi di istruzione professionale e di formazione che potranno essere indetti direttamente dall'azienda o da organismi esterni, in particolare l'IFA.

Pertanto, in sede di contrattazione aziendale, verrà concordato, in aggiunta ad altre modalità di attuazione, un monte ore (ovvero un'aliquota minima di personale) da destinare a corsi di formazione. All'interno di detto monte ore (ovvero aliquota di personale) ne verrà identificata una parte da destinarsi a corsi di formazione per il personale interessato ai processi di mobilità di cui agli artt. 75, 76 e 132.

In occasione dell'incontro annuale di cui all'art. 5, l'Azienda fornirà previsioni di massima circa i programmi dei corsi per l'anno successivo agli Organismi sindacali indicando, per quanto riguarda i corsi inerenti il personale interessato ai processi di mobilità di cui agli artt. 75, 76 e 132, i contenuti e le finalità degli stessi. Le Organizzazioni sindacali potranno fornire indicazioni e suggerimenti anche per quanto riguarda i criteri di partecipazione agli stessi.

I corsi in questione, per i quali si farà ricorso anche a sistemi didattici utilizzando le più moderne tecnologie, riguarderanno il generalizzato arricchimento professionale per il sempre miglior espletamento delle mansioni in essere ed in particolare per il personale femminile si inseriranno in un processo generale tendente ad assicurare allo stesso pari opportunità nell'accesso alle varie posizioni professionali. Verificandosene la necessità da un punto di vista tecnico, organizzativo e produttivo, saranno anche riferiti a processi di mobilità orizzontale e verticale o dall'attività amministrativa a quella produttiva e viceversa; inoltre, per quanto concerne i lavoratori di cui agli artt. 75, 76 e 132, saranno previsti — fermo quanto precede — corsi a carattere informativo finalizzati a fornire una cultura assicurativa di base.

L'Azienda, nell'individuare i lavoratori da inviare ai corsi, terrà conto delle esigenze tecniche, organizzative e produttive, delle attitudini personali dei lavoratori, nonché dell'eventuale richiesta degli stessi garantendo comunque un'uguale possibilità di partecipazione nel rispetto della legge 903/77.

I costi per la partecipazione ai corsi saranno a carico dell'Azienda.

I corsi potranno essere tenuti anche durante l'orario di lavoro e, salvo casi eccezionali, quelli organizzati dall'Azienda saranno tenuti fuori dall'orario di lavoro per non più del 50% del tempo.

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

In occasione dell'incontro annuale di cui all'art. 5 l'Azienda fornirà informazioni sul numero e tipologie lavorative dei partecipanti ai corsi; inoltre, nell'indicare il

numero globale delle movimentazioni verificatesi, verrà evidenziata la percentuale del personale movimentato che ha partecipato ai corsi.

### **Risoluzione del rapporto di lavoro Cause di cessazione del rapporto di lavoro**

#### **ART. 54**

(non applicabile al personale amministrativo dell'INA e dell'ASSITALIA)

La cessazione del rapporto di lavoro ha luogo:

- a) per dimissioni;
- b) per recesso da parte dell'Impresa a norma dell'art. 2118 C.C. nei limiti consentiti dalla legge;
- c) per malattia o conseguenza di infortunio la cui durata abbia superato il periodo contrattuale di conservazione del posto ai sensi dei precedenti artt. 34 e 35;
- d) per recesso per giusta causa a norma dell'art. 2119 C.C.;
- e) per recesso per giustificato motivo a norma della legge 15 luglio 1966, n. 604, e nell'ambito dell'applicazione della stessa;
- f) per morte.

#### **Preavviso**

#### **ART. 55**

Nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro previsti ai punti b), c), e) ed f) del precedente art. 54 i termini di preavviso sono così fissati:

- a) per i lavoratori che hanno superato il periodo di prova e non hanno ancora compiuto 25 anni di servizio effettivo:
  - mesi 7 per i Funzionari
  - mesi 6 per coloro che sono inquadrati dal 1° al 6° livello;
- b) per i lavoratori che hanno compiuto 25 anni di servizio effettivo:
  - mesi 10 per i Funzionari
  - mesi 9 per coloro che sono inquadrati dal 1° al 6° livello.

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro previsto al punto a) del precedente art. 54 il preavviso è di un mese.

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

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

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

### **Cessazione del rapporto di lavoro per dimissioni**

#### **ART. 56**

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

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

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

### **Cessazione del rapporto di lavoro per iniziativa dell'impresa ai sensi dell'art. 2118 C.C.**

#### **ART. 57**

Quando la risoluzione del rapporto di lavoro avvenga ai sensi del punto b) del precedente art. 54 nei casi cioè di licenziamento non motivato consentiti dalla legge 15 luglio 1966, n. 604, compete al lavoratore, oltre al trattamento di fine rapporto, il preavviso di cui al precedente art. 55.

### **Cessazione del rapporto di lavoro per malattia o conseguenza di infortunio**

#### **ART. 58**

La risoluzione del rapporto di lavoro ai sensi del punto c) del precedente art. 54 comporta l'obbligo della corresponsione, oltre al trattamento di fine rapporto, dell'indennità sostitutiva del preavviso.

### **Cessazione del rapporto di lavoro per giusta causa**

#### **ART. 59**

Il diritto di recesso per giusta causa di cui al punto d) del precedente art. 54 potrà essere esercitato quando si verifici 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. 54.

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

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

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

### **Cessazione del rapporto di lavoro per giustificato motivo**

#### **ART. 60**

Il giustificato motivo di licenziamento di cui alla lett. e) del precedente art. 54 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. 55 e il trattamento di fine rapporto.

#### **ART. 61**

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

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

### **Cessazione del rapporto di lavoro a causa di morte**

#### **ART. 62**

Quando la cessazione del rapporto di lavoro avvenga per morte deve corrispondere al coniuge, ai figli e, se vivevano a carico del prestatore di lavoro, ai parenti entro il terzo grado e agli affini entro il secondo grado, il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso stabilita nel caso di recesso a norma del punto b) dell'art. 54.

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

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

### **Trattamento di fine rapporto e Indennità sostitutiva del preavviso**

#### **ART. 63**

Le basi retributive per la determinazione del trattamento di fine rapporto e dell'indennità sostitutiva del preavviso sono calcolate secondo le disposizioni degli

artt. 2120 e 2121 C.C., come modificati dalla legge 29 maggio 1982, n. 297; le diarie forfezzate verranno incluse nella misura del 40%.

Per quanto riguarda il personale addetto all'organizzazione produttiva ed alla produzione, ai soli ed esclusivi effetti del calcolo del trattamento di fine rapporto e dell'indennità sostitutiva del preavviso, i compensi provvigionali verranno eccezionalmente conteggiati in misura superiore alla quota parte costituente retribuzione a norma dell'art. 136 lett. b) e precisamente nella misura convenzionale del 100%.

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

### **Modalità di comunicazione ed effetto del recesso**

#### **ART. 64**

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

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

### **Modalità di versamento delle spettanze di fine rapporto**

#### **ART. 65**

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

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

Per quanto riguarda il personale addetto all'organizzazione produttiva ed alla produzione, la parte delle spettanze determinate sulla base dei compensi provvigionali di cui alla lett. b) dell'art. 136 sarà corrisposta entro e non oltre 90 giorni dalla cessazione dal servizio.

### **Certificato di prestatore servizio**

#### **ART. 66**

In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro l'Impresa rilascerà all'interessato, all'atto della cessazione dal servizio, un certificato contenente l'indicazione della durata della prestazione, del grado e del 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.

### **Contrattazione aziendale**

#### **ART. 67**

Oltre che per i punti su cui esistono esplicite norme di rinvio negli articoli del

presente contratto, possono essere stipulati contratti integrativi aziendali esclusivamente per le materie sotto indicate con i limiti specificamente previsti:

- a) distribuzione dell'orario di lavoro nell'ambito delle norme stabilite nel contratto nazionale;
- b) part-time;
- c) orario flessibile;
- d) modalità di attuazione dei turni di lavoro e distribuzione dell'orario secondo quanto stabilito dall'art. 82;
- e) trattamento di trasferta (diaria o più di lista) per il personale con funzioni esterne e per il personale in missione temporanea;
- f) rimborso spese chilometrico per il personale viaggiante;
- g) forme previdenziali per i casi di malattia, di invalidità permanente e di morte, da realizzarsi con polizze di assicurazione;
- h) previdenza integrativa di cui all'art. 68, per gli aspetti demandati alla sede aziendale dall'apposito regolamento di attuazione;
- i) agevolazioni particolari per i lavoratori studenti;
- l) Indennità speciali per i lavoratori che operano in locali particolarmente disagiati;
- m) agevolazioni ai dipendenti per l'acquisto della prima casa di abitazione, tenendo peraltro anche conto degli oneri già derivanti dalla legge 29 maggio 1982, n. 297;
- n) agevolazioni ai dipendenti nell'assegnazione in locazione di alloggi di proprietà dell'Impresa;
- o) «premio aziendale di produttività», nei limiti che saranno di volta in volta determinati dal contratto collettivo nazionale;
- p) modalità di applicazione delle disposizioni di cui all'art. 28;
- q) determinazione di un monte ore da destinare ai corsi di formazione professionale nonché modalità di attuazione dei corsi stessi, ai sensi dell'art. 53;
- r) utilizzazione in via collettiva e/o a mezza giornata dei permessi straordinari retribuiti di cui all'accordo sulle festività abolite;
- s) modalità di effettuazione delle visite mediche di cui all'art. 39.

Il punto o) non riguarda il personale addetto all'organizzazione produttiva ed alla produzione per il quale è esclusa la possibilità di negoziare in sede aziendale la materia retributiva.

I problemi di cui sopra saranno trattati in sede aziendale su richiesta delle rappresentanze sindacali aziendali e con l'intervento dell'ANIA e delle Organizzazioni sindacali nazionali firmatarie del presente contratto.

Gli accordi integrativi aziendali stipulati avranno scadenza in data non anteriore a quella del presente contratto nazionale.

#### *Nota a verbale*

Le Parti, relativamente al «premio aziendale di produttività» di cui alla lett. o) dell'art. 67, si danno atto che alla data di stipula del contratto collettivo 21 luglio

1983 risultavano già sussistere erogazioni economiche in sede aziendale istituite precedentemente e variamente denominate (gratifica di bilancio, partecipazione agli utili di bilancio, premio di assiduità, premio di partecipazione annuale alla prosperità aziendale, elemento contrattuale aziendale, elemento economico aggiuntivo, premio di operosità, premio di presenza, terzo elemento retributivo, indennità di bilancio, elemento economico integrativo aziendale, premio di produzione, ecc.) o senza alcuna denominazione.

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

La misura degli incrementi del premio aziendale di produttività dovrà tener conto della necessità di stabilire parametri coerenti con l'obiettivo della professionalità dei lavoratori e dell'efficienza produttiva delle aziende in una corretta dinamica dei costi aziendali e in un rapporto equilibrato con il c.c.n.l., tenendo presente che le Parti, nello stabilire gli aumenti economici di cui al presente c.c.n.l., hanno convenuto che detti aumenti da c.c.n.l. si intendono comprensivi della maggior parte delle disponibilità economiche complessive delle imprese, per cui restano da contrattare a livello aziendale incrementi (da porre anche in correlazione con futuri incrementi di produttività che dovessero derivare all'impresa per effetto del rinnovo del CIA) sostanzialmente inferiori rispetto a quelli derivanti dal c.c.n.l.

Le Parti hanno altresì convenuto che l'incremento del premio aziendale di produttività non potrà avere effetto prima che siano decorsi sei mesi dalla scadenza del CIA e che, nella circostanza, gli incrementi economici saranno indirizzati prioritariamente alla previdenza integrativa aziendale di cui all'art. 68.

### **Trattamento previdenziale**

#### **ART. 68**

A decorrere dal 1° gennaio 1988 è previsto, a favore di ciascun lavoratore, un trattamento previdenziale finanziato in parte mediante contributo del lavoratore stesso e in parte mediante contributo dell'impresa.

I criteri e le modalità di attuazione del trattamento previdenziale sono disciplinati dall'apposito Regolamento contenuto nell'allegato 13.



# DISCIPLINA SPECIALE

## PARTE PRIMA



## **DISCIPLINA SPECIALE - PARTE PRIMA**

### **Soggetti destinatari della Disciplina speciale - Parte prima**

#### **ART. 69**

La presente Disciplina speciale - Parte prima, si applica ai dipendenti amministrativi, inquadrati ai sensi del successivo art. 72.

### **SEZIONE PRIMA**

#### **ART. 70**

La presente Sezione prima contiene le disposizioni comuni a tutto il personale di cui all'art. 69.

### **Inquadramento**

#### **ART. 71**

La classificazione del personale risulta dall'art. 72.

L'appartenenza ai livelli previsti dall'art. 72 è determinata, in relazione alle mansioni affidate, dalle declaratorie generali e dai profili professionali.

L'elencazione dei profili ha valore esemplificativo e non tassativo.

Per ciascun profilo si sono individuati, onde realizzare la massima possibile uniformità, i compiti e le mansioni più tipici e caratterizzanti, per cui le relative indicazioni possono non esaurire il contenuto del profilo stesso in relazione alla specifica situazione organizzativa delle varie imprese.

Le declaratorie ed i profili professionali consentono, per analogia, l'inquadramento nei livelli previsti di mansioni non definite o non interamente riconducibili ai profili professionali definiti.

Qualora, in sede di applicazione delle disposizioni dell'art. 72, dovessero sorgere controversie in relazione alle disposizioni stesse, dette controversie verranno risolte in sede aziendale dalla Direzione con gli Organismi sindacali aziendali. Nel caso in cui le controversie non dovessero trovare composizione, si dovrà dare luogo a un ulteriore incontro in sede aziendale tra la Direzione e gli Organismi sindacali aziendali con la partecipazione dell'ANIA e delle OO.SS. firmatarie del presente contratto.

Nel caso in cui, a seguito dell'introduzione di innovazioni tecnologiche, nonostante il ricorso al criterio dell'analogia, non si rendesse possibile l'inquadramento di nuove eventuali mansioni, le Parti firmatarie del presente contratto attiveranno l'apposita Commissione Nazionale di cui all'allegato 9 con il compito di studiare le soluzioni necessarie e apportare le eventuali integrazioni alle disposizioni di cui all'art. 72.

## ART. 72

Il personale viene inquadrato come segue:

### 7° LIVELLO - FUNZIONARI

È Funzionario colui al quale l'impresa, per l'importanza e l'autonomia delle funzioni e della conseguente responsabilità, attribuisca con apposita lettera tale qualifica.

La categoria è articolata in due gradi – 1° grado e quello superiore 2° grado – in ragione della diversa importanza delle funzioni attribuite dall'impresa nella concreta organizzazione aziendale.

Sono comunque Funzionari di 1° grado i gerenti di agenzia in economia, i vice gerenti muniti di procura, i procuratori di agenzia in economia, nonché coloro che siano preposti in via permanente, quali responsabili, ad attività di coordinamento, pianificazione e controllo, di più capi ufficio come definiti al profilo a) del 6° livello.

Spetta comunque la qualifica di Funzionario di 2° grado a coloro che siano preposti in via permanente, quali responsabili, ad attività di coordinamento, pianificazione e controllo di uno o più Funzionari e ai gerenti di agenzia in economia ove operino non meno di 15 dipendenti amministrativi.

Le disposizioni di cui ai due comma precedenti non si applicano al personale incaricato di reggere agenzie in temporanea gestione diretta.

### 6° LIVELLO

*Declaratoria* - Appartengono a questo livello:

lavoratori che siano preposti in via permanente, quali responsabili, ad attività di coordinamento, pianificazione e controllo di un gruppo di lavoratori, parte dei quali svolgono mansioni per cui è previsto l'inquadramento nel 5° e nel 4° livello o almeno uno dei quali sia V.C.U. come definito al profilo a) del 5° livello

e/o

che, in autonomia e in via continuativa e – ancorché non prevalente – qualitativamente e quantitativamente significativa, svolgono compiti per i quali è richiesta un'elevata competenza tecnico-professionale, acquisita normalmente con adeguato tirocinio e corsi di specializzazione e sviluppano studi e progetti relativi a problemi complessi.

*Profili* - A titolo esemplificativo rientrano in questo livello:

- a) capi ufficio o capi di ispezione sinistri o capi di altre unità comunque denominate identificati dalla prima parte della declaratoria;
- b) addetti ai centri di elaborazione dati che si dedicano allo studio, alla sperimentazione ed alla realizzazione di soft-ware di base necessari a garantire o migliorare il funzionamento dell'elaboratore - sistemisti;
- c) specialisti che, in base a direttive di carattere generale e con conoscenza di fenomeni esterni ed interni dell'azienda, impiegando anche metodi quantitativi di tipo statistico e matematico, concorrono all'elaborazione del piano di settori dell'azienda, inteso come indicazione articolata di traguardi quantitativi e qualitativi e individuazione della natura delle azioni e delle risorse idonee a realizzare il raggiungimento dei traguardi stessi - esperti di pianificazione;

- d) specialisti che effettuano analisi sul mercato effettivo e potenziale e sulla concorrenza oppure sanno interpretare le ricerche effettuate da Istituti specializzati e propongono piani di intervento sulla rete di vendita utili a sviluppare le vendite su segmenti rilevanti di mercato - esperti di marketing;
- e) specialisti che effettuando studi di mercati assicurativi e riassicurativi e analisi di composizione di portafogli, formulano ipotesi di acquisizione di trattati di riassicurazione - esperti in trattati di riassicurazione;
- f) specialisti che analizzano le esigenze di istruzione tecnico-professionale e di formazione del personale ed elaborano progetti di formazione del personale direttamente od appoggiandosi ad Istituti specializzati, organizzano interventi addestrativi con l'uso di tecniche didattiche e di supporti specifici - esperti di formazione;
- g) specialisti che, in base a direttive di carattere generale, sviluppano e definiscono studi organizzativi proponendo significative modificazioni strutturali e procedurali, concorrono all'elaborazione ed allo sviluppo dei piani del personale, provvedono alla redazione e all'analisi di particolari statistiche al fine di controllare l'evoluzione della struttura e della produttività dei vari servizi direzionali e periferici - specialisti in sviluppo organizzativo;
- h) specialisti addetti ai CED che nell'ambito delle linee generali di sviluppo di un progetto di automazione, analizzano le richieste specifiche dell'utente, discutendo le alternative e concordando la soluzione ottimale, forniscono ai programmatori o agli analisti le indicazioni per lo sviluppo delle procedure applicative, definiscono e seguono lo stato di avanzamento del progetto verificando alla fine la correttezza dei risultati ottenuti - analisti capi e/o coordinatori di progetto;
- i) specialisti che svolgono studi matematico-attuariali di particolare complessità sul portafoglio, provvedono all'analisi dei prodotti sul mercato ed alla formulazione di prodotti concorrenziali, elaborano progetti per particolari esigenze della clientela, forniscono dati per la stesura del budget e provvedono alla specifica istruzione di altre posizioni - attuari esperti;
- l) specialisti nella prevenzione rischi aziende che, operando nei rami incendio, furto, infortuni, inquinamento, R.C. aziende, trasporti e rischi tecnologici, sulla base della documentazione ricevuta o raccolta direttamente, valutano i rischi delle aziende interessate, definiscono le necessarie misure di prevenzione dei rischi stessi e identificano il residuo potenziale rischio, definiscono i tassi anche sulla base di tariffari ove esistono o di casi precedenti, calcolano i premi, redigono i testi di clausole particolari e/o forniscono assistenza e consulenza nella fase assuntiva - analisti di rischi aziendali specialisti in prevenzione;
- m) specialisti che svolgono attività di consulenza riferita a problematiche giuridiche di particolare complessità e/o curano il contenzioso avanti all'Autorità giudiziaria ed amministrativa mediante l'Istruttoria sui fatti e lo studio delle problematiche di diritto delle controversie, la predisposizione della traccia delle scritture di causa e forniscono inoltre le specifiche istruzioni ai legali esterni che rappresentano la Compagnia in giudizio - consulenti legali esperti;
- n) specialisti che sovrintendono a cantieri edili relativi alla costruzione o alla rilevante ristrutturazione di stabili dell'Impresa - sovrintendenti cantieri edili.

## 5° LIVELLO

*Declaratoria* - Appartengono a questo livello:

lavoratori che siano preposti in via permanente, quali responsabili, ad attività di coordinamento e controllo di un gruppo di lavoratori parte dei quali svolgono mansioni per cui è previsto l'inquadramento nel 4° livello o che siano preposti a coadiuvare in via permanente il C.U. nei suoi compiti

e/o

che, in autonomia e in via continuativa e — ancorché non prevalente — qualitativamente e quantitativamente significativa, avendo acquisito una specifica competenza, svolgono compiti di particolare contenuto tecnico-professionale e/o forniscono assistenza e consulenza per problemi complessi.

*Profili* - A titolo esemplificativo rientrano in questo livello:

- a) vice capi ufficio o di ispettorato sinistri o di altre unità comunque denominate, identificati dalla prima parte della declaratoria;
- b) lavoratori che, operando sulla base di procedure relative ai sistemi contabili concorrono in modo significativo alla redazione o alla verifica del bilancio dell'azienda — addetti alla redazione del bilancio — addetti all'auditing di bilancio;
- c) lavoratori che — operando nei rami CAR, montaggio e guasti macchine, credito, cauzioni, trasporti merci, rischi industriali incendio, rischi dell'elettronica, rischi aerospaziali, R.C. da inquinamento, R.C.D. grandi rischi — esplicano attività ispettiva di carattere assuntivo e/o promozionale;
- d) lavoratori che — operando nei rami CAR, montaggio e guasti macchine, credito, cauzioni, trasporti merci, rischi industriali incendio, rischi dell'elettronica, rischi aerospaziali, R.C. da inquinamento, R.C.D. grandi rischi — sulla base della documentazione ricevuta o raccolta direttamente, di tariffari ove esistano, di casi precedenti assimilabili, valutano i rischi, definiscono i tassi, calcolano i premi e redigono i testi di clausole particolari e/o forniscono consulenza ed assistenza nella fase assuntiva e/o esercitano il controllo tecnico dei rischi assunti - assuntori dei predetti rami;
- e) lavoratori i quali, anche per l'esperienza maturata nel livello inferiore, trattino con autonomia decisionale e operativa danni di rilevanza economica e tecnica a cose e/o persone effettuando la perizia e la liquidazione - liquidatori, periti/liquidatori;
- f) lavoratori che, avendo acquisito una specifica competenza, forniscono assistenza e consulenza alle strutture periferiche per la valutazione, trattazione e liquidazione dei danni - corrispondenti sinistri;
- g) lavoratori che esplicano attività ispettiva organizzativa proponendo, tra l'altro, la nomina di agenti, la dimensione dell'area territoriale delle agenzie in relazione al portafoglio delle stesse nonché alla potenzialità del mercato, verificando e controllando l'efficienza e la produttività di zone loro affidate;
- h) lavoratori che svolgono gli accertamenti revisionali presso le strutture aziendali e/o i punti di vendita, predisponendo in autonomia la documentazione relativa a ciascun incarico di lavoro; verificano lo sviluppo degli incarichi affidati a loro e/o

ad altri lavoratori ed il conseguimento degli obiettivi previsti, proponendo, sulla base delle risultanze emerse dall'attività revisionale, gli interventi necessari; concorrono altresì alla definizione delle metodologie e delle procedure di revisione - Ispettori senior amministrativi e contabili;

- i) lavoratori che, su indicazioni ed avvalendosi anche di soluzioni esistenti, progettano metodi e procedimenti per il trattamento automatizzato dei dati su elaboratore elettronico, individuano gli scopi del lavoro, i risultati da ottenere, le fonti di informazione al fine di definire le fasi di elaborazione, i dati, le procedure, i procedimenti di calcolo, i flussi di lavoro, anche traducendo in programmi con linguaggio accessibile alla macchina i problemi tecnici e/o amministrativi affrontati - analista, analista/programmatore;
- j) lavoratori che provvedono in modo autonomo alla manutenzione ordinaria di stabili di proprietà dell'Impresa effettuando sopralluoghi, sorvegliando gli operai delle ditte appaltatrici, eseguendo controlli di merito sulle fatture ed autorizzando il pagamento - controllo cantieri edili;
- k) lavoratori che esplicano attività di studio o di ricerca con mansioni che comportano una particolare incidenza sulle procedure interne o sull'immagine aziendale ovvero che comportano elaborazioni tecniche complesse di carattere matematico-attuariale in materia assicurativa e/o finanziaria (p. es.: analisti senior di organizzazione, consulenti legali, attuari);
- l) lavoratori che normalmente trattano in autonomia pratiche in lingue estere - corrispondenti di concetto in lingua estera;
- m) lavoratori che, anche per l'esperienza maturata nel livello inferiore, curano in autonomia la ricerca e la selezione del personale. A tal fine rilevano le caratteristiche della posizione da ricoprire e quelle tipo dei candidati da ricercare, contattano eventualmente istituti specializzati, concorrono alla definizione di supporti metodologici atti alla selezione, espletano in autonomia le diverse fasi dell'iter di selezione - tecnici di ricerca e selezione del personale;
- n) lavoratori iscritti agli albi professionali con compiti di particolare contenuto tecnico-professionale, per i quali l'azienda richiede tale iscrizione.

#### 4° LIVELLO

*Declaratoria* - Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono in via continuativa e - ancorché non prevalente - qualitativamente e quantitativamente significativa attività impletitive di concetto operativamente autonome nei limiti delle direttive di carattere generale impartite dal diretto superiore gerarchico.

*Profilo* - A titolo esemplificativo rientrano in questo livello:

- a) lavoratori che sulla base di procedure relative ai sistemi contabili ed amministrativi in uso nell'azienda rilevano, riscontrano, ordinano dati anche diversi; elaborano situazioni riepilogative, computi, rendiconti ed effettuano imputazioni di conto di centri di spesa e di profitto; provvedono ad aggiornare situazioni di conto corrente, redigono tabelle statistiche, di raffronto e simili (es.: addetto alla contabilità agenzie, addetto alla contabilità fornitori, addetto alla contabilità banche, addetto alla contabilità generale, addetto all'amministrazione del personale, addetto alla contabilità industriale od analitica, addetto alla cassa, addetto alla contabilità bilancio, addetto agli uffici arretrati);

- b) lavoratori che, operando nei rami diversi da quelli indicati al precedente profilo c) del 5° livello, sulla base della documentazione ricevuta e di tariffari, valutano i rischi, definiscono i tassi, calcolano i premi, redigono le clausole particolari ed esercitano il controllo dei rischi assunti rispetto alle tariffe ed alle norme interne - assuntori;
- c) lavoratori che trattano danni a cose e/o persone di non particolare rilevanza economica e tecnica effettuando la perizia e/o la liquidazione ovvero forniscono assistenza alle strutture periferiche per la trattazione dei danni - periti, periti/liquidatori, liquidatori, corrispondenti sinistri;
- d) lavoratori che, operando nei rami diversi da quelli indicati al precedente profilo c) del 5° livello, esplicano attività ispettiva di carattere assuntivo e/o promozionale;
- e) lavoratori che in applicazione dei sistemi e delle metodologie di revisione previste in azienda, svolgono gli accertamenti revisionali presso le strutture aziendali e/o i punti di vendita al fine di verificare la corretta applicazione delle norme e procedure aziendali in materia e di accertare l'efficacia del sistema di controllo interno, segnalando le eventuali carenze - ispettori amministrativi e contabili;
- f) lavoratori che esplicano attività di studio o di ricerca in supporto ad altri addetti (addetti agli studi economici e statistici, addetti ai calcoli attuariali, addetti alla consulenza legale o finanziaria, analisti di organizzazione, addetti alle evidenze presso le Conservatorie dei Registri immobiliari e gli Uffici catastali);
- g) lavoratori che nei centri elettronici predispongono le macchine periferiche all'esecuzione dei lavori, ne verificano il funzionamento e preparano i supporti necessari in funzione della pianificazione dei lavori e/o gestiscono l'attività del sistema attraverso dispositivi di console scriventi o video - operatori, operatori consolisti, consolisti;
- h) lavoratori che, sulla base di istruzioni o con riferimento a metodologie esistenti, traducono in programmi, nel linguaggio accessibile all'elaboratore, i problemi tecnici e/o amministrativi, componendo i relativi diagrammi, controllandone i risultati ed apportando ai programmi elaborati variazioni e migliorie - programmatori;
- i) lavoratori addetti ai centri elettronici che definiscono le caratteristiche dei lavori da eseguire e le risorse richieste - schedulatori;
- j) lavoratori che sulla base delle procedure relative al sistema contabile in uso nell'azienda, provvedono alle operazioni di entrata e di uscita di cassa con maneggio di denaro, titoli, effetti, ecc., ed ai quali sia accollato il relativo rischio - cassieri;
- k) traduttori in lingua estera e/o stenodattilografi in lingua estera;
- l) lavoratori che, svolgendo compiti per i quali è contrattualmente previsto un inquadramento di 3° livello, sono anche preposti in via permanente al coordinamento di lavoratori che svolgono anch'essi compiti per i quali è previsto un inquadramento contrattuale di 3° livello - capi reparto;
- m) lavoratori che svolgono compiti di segretario/assistente effettuando la rassegna stampa, selezionando la posta in arrivo, eseguendo compiti amministrativi di carattere riservato, organizzando riunioni - segretari di direzione, segretari unici di dirigente;

- n) lavoratori che nell'ambito della elaborazione dati svolgono mansioni di supporto all'analisi e alla programmazione mediante la gestione di listing di programmi, la gestione della biblioteca di progetti per dispense e manuali interni - technical writer, librarian;
- o) lavoratori che avvalendosi di strumenti tecnici e procedure esistenti, provvedono a tradurre mediante programmi, con linguaggio accessibile alla macchina, soluzioni grafiche per un corretto adeguamento della modulistica alle esigenze operative - addetti al modify;
- p) lavoratori che svolgono compiti di ricerca e di prima selezione del personale, anche avvalendosi di supporti metodologici già in uso (tests, schemi di interviste, prove, ecc.) - addetti alla ricerca e selezione del personale.

*Nota a verbale* - Le Parti concordano nel valutare che lo svolgimento delle attività di perito/liquidatore, liquidatore e corrispondente sinistri di cui al profilo c) del 4° livello determini una progressiva acquisizione di competenze professionali tali da permettere di trattare, liquidare e gestire con autonomia decisionale danni di rilevanza economica e tecnica.

Di conseguenza, dopo 4 anni di permanenza nella mansione di cui sopra, anche eventualmente con contratto di formazione-lavoro, sarà attuato, di norma, il passaggio al 5° livello.

Nel caso in cui ciò non dovesse avvenire, l'Azienda ne esporrà le ragioni al lavoratore interessato, che potrà farsi assistere dall'Organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Agli effetti di cui sopra, per il personale in servizio alla data di entrata in vigore del presente c.c.n.l., si terrà conto del periodo di permanenza nelle mansioni predette già maturato a tale data.

### 3° LIVELLO

*Declaratoria* - Appartengono a questo livello:

- lavoratori che sulla base di norme, procedure o prassi prestabilite svolgono in via continuativa e - ancorché non prevalente - qualitativamente e quantitativamente significativa attività impiegate di ordine di natura tecnica e/o amministrativa ovvero svolgono in modo promiscuo attività impiegate esecutive congiunte ad attività, anche manuali, ausiliarie al funzionamento degli uffici;
- lavoratori che svolgono attività manuali complesse che richiedono specializzazione o comportano l'uso, la manutenzione o la riparazione di apparecchiature di particolare complessità o valore.

*Profili* - A titolo esemplificativo rientrano in questo livello:

- a) lavoratori che sulla base di norme, procedure o prassi prestabilite e/o seguendo istruzioni dettagliate, svolgono compiti esecutivi per la classificazione, il confronto, la verifica, la correzione, la trascrizione e la totalizzazione di dati, la codifica, la spunta di tabulati, compilando a mano o a macchina distinte, moduli, prospetti, lettere pre-stampate (es.: contabili d'ordine, codificatori, protocollatori);
- b) lavoratori che, anche avvalendosi di supporti elettronici, svolgono semplici compiti di riscontro su polizze ed appendici, effettuando, in caso di errore, i conseguenti rilievi - addetti alla verifica polizze ed appendici;

- c) lavoratori che svolgono compiti di stenografia e/o dattilografia, provvedendo secondo procedure stabilite alla redazione, su indicazione dei contenuti, di corrispondenza e/o promemoria, prospetti, tabelle statistiche, situazioni riepilogative, alla registrazione, classificazione ed archiviazione delle pratiche relative - stenodattilografi, stenografi, dattilografi, dattilografi in lingua estera, segretari;
- d) lavoratori che eseguono in base a criteri prestabiliti lavori di perforazione o registrazione di dati numerici e/o alfabetici rilevati da documenti; verificano inoltre l'esattezza della perforazione o registrazione già effettuata e provvedono alle relative correzioni - perforatori/verificatori, verificatori, perforatori, registratori;
- e) lavoratori che operano su apparecchiature utilizzate nell'ambito dei c.d. sistemi in «tempo reale» od altre apparecchiature con mansioni comportanti la registrazione od impostazione di dati comunque già prefissati e/o predisposti, la semplice trasmissione di dati a distanza, ovvero la semplice lettura ed eventuale trascrizione di dati in diverso linguaggio grafico;
- f) lavoratori che svolgono compiti di preparazione, verifica, catalogazione, selezione e conservazione di documenti ed incarti in genere, anche effettuando le operazioni previste dai sistemi di microfilmatura - archivisti;
- g) lavoratori che operano al centralino telefonico e/o alle apparecchiature telescriventi per la registrazione e la trasmissione delle telecomunicazioni - centralinisti, telescriventisti;
- h) lavoratori che sulla base di norme, procedure o prassi stabilite svolgono compiti di tenuta dei documenti di carico e/o scarico di stampati, cancelleria, materiali vari di economato, attrezzature, dotazioni ed arredi di ufficio, delle relative registrazioni, delle compilazioni, a mano od a macchina, di ordini e/o richieste - addetti al magazzino;
- i) lavoratori addetti al ricevimento e smistamento della posta in arrivo, confezionamento, affrancatura e spedizione della posta in partenza - addetti all'ufficio posta;
- j) lavoratori che svolgono autonomamente le mansioni assegnate con un intervento particolare su attrezzi, macchine ed impianti che consenta la conduzione, la manutenzione e la riparazione ai fini del regolare funzionamento e la riattivazione di apparecchiature guaste e/o la riparazione o la costruzione di carattere artigianale di attrezzi e beni - operai specializzati, addetti al funzionamento delle macchine del centro stampa;
- k) I capi commessi nelle imprese con più di 50 dipendenti.

## 2° LIVELLO

*Declaratoria* - Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività manuali e/o ausiliarie al funzionamento degli uffici, per abilitarsi alle quali occorrono semplici conoscenze professionali e/o per le quali è richiesto un certo periodo di pratica.

*Profili* - A titolo esemplificativo rientrano in questo livello:

- a) lavoratori che siano addetti ad attività di portierato e/o di custodia sia diurne che notturne - portieri o custodi di palazzo adibito unicamente a sede della Compagnia, guardiani diurni o notturni;

- b) lavoratori che svolgono compiti semplici di manutenzione di macchinari o di impianti e/o collaborano con gli operai specializzati, coadiuvandoli nel lavoro - operai qualificati;
- c) lavoratori addetti alla guida di mezzi di locomozione anche quando eseguono la manutenzione ordinaria e le piccole riparazioni dei mezzi loro affidati - autisti;
- d) lavoratori che accompagnano ospiti, trasferiscono e/o recapitano pratiche e/o plichi, eseguono fotocopie e riordino di documenti e svolgono attività simili - commessi, fattorini.

### 1° LIVELLO

*Declaratoria* - Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività manuali semplici.

*Profili* - A titolo esemplificativo rientrano in questo livello:

- a) personale di fatica;
- b) personale di pulizia.

*Norma transitoria* - Rimangono inquadrati nel 1° livello i lavoratori ai quali era stata attribuita la qualifica di «operai comuni» e che svolgano i compiti di cui alla declaratoria del 1° livello e la cui attività sia assimilabile per analogia ai profili a) e b) del 1° livello.

*Nota a verbale n. 1* - Qualora le mansioni elencate nell'art. 72 dovessero essere attribuite o modificate nel corso del rapporto di lavoro, l'Impresa provvederà a darne comunicazione per iscritto all'interessato.

*Nota a verbale n. 2* - Poiché l'evoluzione tecnologica ha ormai portato ad un generalizzato utilizzo dei terminali video come normale supporto tecnico per lo svolgimento delle proprie mansioni, l'utilizzo del terminale di per sé — fatta eccezione per i lavoratori di cui al profilo e) del 3° livello — non è caratterizzante di una specifica mansione e rappresenta un fatto irrilevante agli effetti dell'inquadramento.

Con riferimento ai lavoratori di cui al profilo e) del 3° livello, le Imprese procureranno di evitare, comunque, che gli stessi operino in modo esclusivo ai terminali video. L'uso prevalente dello stesso è comunque escluso per i lavoratori inquadrati nel livello superiore.

*Dichiarazione in calce alla nota a verbale n. 2* - Le Parti si danno atto che il concetto di prevalenza di cui all'ultima frase del 2° comma della «nota a verbale» n. 2 dell'art. 72, se rigidamente riferito al mero tempo di utilizzazione del terminale video e non al modo di utilizzazione dello stesso, potrebbe essere in contraddizione con l'evoluzione delle specifiche organizzazioni del lavoro nelle imprese.

Pertanto, fermo restando che:

- dovranno essere salvaguardate le esigenze ergonomiche e di tutela della salute;
- per i lavoratori di concetto, il rapporto con il terminale video deve restare orientato ad un suo utilizzo strumentale alle mansioni affidate, rispetto alle quali l'attività di data entry non potrà che essere non prevalente e, quindi, accessoria;

incontri di verifica sulla corretta applicazione di quanto sopra saranno effettuati su richiesta delle R.S.A.

## ART. 73

In relazione alle specifiche professionalità del settore, e tra queste quella relativa alla tipica figura del Funzionario, di cui si intende lasciare impregiudicata la specifica identità, quale venuta determinandosi nei precedenti contratti collettivi di lavoro, le Parti hanno convenuto di poter individuare, tra il personale non dirigente, una particolare area professionale che si distingue per la peculiarità delle funzioni rispetto al restante personale e che — nel suo insieme — attua puntualmente quanto previsto dalla legge 13 maggio 1985, n. 190.

Tale area professionale è composta da due sezioni:

*Sezione A):* 7° livello - Funzionari.

*Sezione B):* lavoratori di cui al profilo aj del 6° livello che siano preposti, con grado elevato di capacità organizzativa e professionale, ad una unità organizzativa di notevole importanza — anche in termini dimensionali — per l'attuazione degli obiettivi dell'Impresa, caratterizzata da una specifica competenza tecnico-professionale degli addetti.

## ART. 74

Il conferimento del grado o l'inserimento nell'area professionale di cui all'art. 73 devono risultare da apposita lettera rilasciata dall'Impresa o da comunicazione data con ordine di servizio.

## Cambiamento di mansioni

### ART. 75

Gli impiegati inquadrati in 4° e 3° livello, anche al fine di favorire l'accrescimento delle proprie capacità professionali, possono richiedere, dopo 5 anni di adibizione alle medesime mansioni, di essere utilizzati in altre mansioni nell'ambito del livello di appartenenza.

L'Impresa esaminerà le richieste di cui sopra compatibilmente con le proprie specifiche esigenze tecniche, organizzative e produttive e le attitudini del lavoratore richiedente, utilizzando eventualmente l'interessato anche nell'ambito di diverso nucleo operativo (reparti, uffici, servizi, dipendenze, ecc.).

I lavoratori di 3° livello adibiti a mansioni comportanti un rapporto macchina continuativo avranno diritto, dopo otto anni di adibizione alle medesime mansioni, su richiesta, di essere utilizzati in altre mansioni proprie del livello di appartenenza.

L'Impresa accoglierà le richieste di cui al comma precedente — potendo destinare anche solo in parte il richiedente ad altre mansioni — in ordine di presentazione, entro un limite di rotazione, nel corso di ogni anno, del 10% del personale impiegato, svolgente le stesse mansioni, del nucleo operativo, comunque denominato, nel quale presta la propria attività il richiedente e compatibilmente con le attitudini del medesimo e con la possibilità di utilizzare altro dipendente inquadrato nel medesimo livello nelle mansioni del richiedente.

## ART. 76

In caso di nuove assunzioni per le quali sia previsto in base all'art. 72 un inquadramento contrattuale nel 5°, 4°, 3° e 2° livello, l'Impresa esaminerà in via preventiva, oltre alle richieste di cui al precedente art. 75, anche le eventuali richieste di quei lavoratori inquadrati al livello immediatamente inferiore a quello contrattualmente previsto per le mansioni di cui alla nuova assunzione i quali, ritenendo di avere le attitudini necessarie, intendano essere adibiti alle mansioni superiori per le quali si dovrebbe procedere alla nuova assunzione, dando precedenza — tra queste — alle richieste dei lavoratori che avranno accresciuto le proprie capacità professionali attraverso il conseguimento di un adeguato e specifico titolo di studio o attraverso la frequenza di appositi corsi professionali attinenti il settore assicurativo — promossi o dall'Impresa o da organismi esterni, in particolare l'IFA — regolati dall'art. 53.

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

## Doveri

### ART. 77

(non applicabile al personale amministrativo dell'INA)

Il personale deve tenere una condotta costantemente uniformata ai principi di disciplina.

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

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

## Orario di lavoro

### ART. 78

L'orario di lavoro è regolato come segue:

1) **PER TUTTO IL PERSONALE**, ad eccezione di quello di cui al punto 2):

— *Numero di ore di lavoro settimanali:*

- *fino al 31 dicembre 1987:* 38 ore (37 e mezzo per il personale delle Direzioni e delle Sedi delle Imprese che prima dell'entrata in vigore del presente contratto avevano in atto 37 ore e mezzo);

- *dal 1° gennaio 1988:* 37 ore e mezzo (37 ore per il personale delle Direzioni e delle Sedi delle Imprese che prima dell'entrata in vigore del presente contratto avevano in atto 37 ore e mezzo).

– *Distribuzione:*

- a) Salvo quando disposto al successivo punto b), le ore di lavoro settimanali sono distribuite in 5 giorni dal lunedì al venerdì, nella misura di otto ore giornaliere dal lunedì al giovedì compreso, con un intervallo di un'ora, e di cinque ore e mezzo continue (sei ore fino al 31 dicembre 1987) il venerdì con termine, in tale giorno, non oltre le ore quattordici.

Sarà tuttavia garantito il funzionamento dei servizi essenziali nel pomeriggio del venerdì. Il personale che presterà servizio il venerdì pomeriggio avrà diritto di ritardare di un uguale numero di ore il rientro in ufficio il lunedì successivo.

In relazione alla distribuzione dell'orario di cui sopra, verrà corrisposta una indennità di mensa, nei cinque giorni dal lunedì al venerdì, per le giornate intere di presenza, nella misura indicata nell'allegato 1/C.

Per i lavoratori che fruiscono di tale indennità questa verrà considerata ai fini del calcolo dell'indennità sostitutiva di preavviso, del trattamento di fine rapporto, del trattamento di festività nazionali e infrasettimanali, ferie, malattia, Infortunio, permessi retribuiti nonché delle mensilità aggiuntive.

- b) Per il personale in servizio alla data di stipula del presente c.c.n.l., operante presso le Direzioni del Centro-Sud, si praticherà l'orario unico dal lunedì al sabato, o altri orari derivanti da accordi aziendali.

Lo stesso orario si applicherà al personale in servizio alla data di stipula del presente c.c.n.l. operante presso le gestioni in economia comunemente denominate, situate nelle piazze di Firenze, Napoli, Palermo e Roma. Tuttavia, nel periodo dal 1° ottobre al 31 marzo, sarà garantito nelle ore pomeridiane il funzionamento dei servizi essenziali (sabato escluso) con il sistema del recupero;

oppure, sempre, ovviamente, nel limite delle ore contrattuali di lavoro settimanale, si effettuerà il ritorno del 20% del personale (dal lunedì al venerdì) al quale sarà corrisposta una indennità, per ogni giorno di presenza nelle ore pomeridiane nella misura indicata all'all. 1/C.

La Società Alleanza Assicurazioni e la Società Assicuratrice Industriale, per quanto attiene alla distribuzione dell'orario di lavoro delle loro gestioni in economia, succursali, ispettorati, ecc., siti anche nelle altre piazze del Centro-Sud, applicheranno al personale in servizio alla data di stipula del presente contratto le norme di cui al precedente comma.

*Nota a verbale* - Le Parti si danno reciprocamente atto che al personale con funzioni esterne viene data ampia libertà di azione nell'espletamento dei propri incarichi, talché mai si addicono al lavoro di tale personale schemi di orario previsti per il personale amministrativo-interno.

Inoltre l'elasticità e la varietà dei compiti affidati a tale personale non consentono una rigida prefissione di tempo ed un controllo del lavoro per quanto riguarda la quantità oraria pur restando fermo che, nell'assegnazione degli incarichi, le imprese terranno presente che deve esistere un'equa corrispondenza fra il tempo occorrente per lo svolgimento di detti incarichi (compreso il tempo impiegato negli spostamenti da luogo a luogo di lavoro) e l'orario contrattuale.

## 2) PER IL RESTANTE PERSONALE:

- *Numero di ore di lavoro settimanali:*
  - *fino al 31 dicembre 1987:*
    - commessi: 38,30
    - autisti: 44
    - guardiani diurni e notturni: 45,30
    - portieri e/o custodi di palazzo adibito unicamente a sede della Compagnia: 46;
  - *dal 1° gennaio 1988:*
    - commessi: 38
    - autisti: 43,30
    - guardiani diurni e notturni: 45
    - portieri e/o custodi di palazzo adibito unicamente a sede della Compagnia: 45,30.
- *Distribuzione:*
  - vale lo stesso criterio del personale di cui al punto 1), tenendo conto del maggior numero di ore di lavoro settimanali.

### ART. 79

Al personale operante in modo esclusivo e continuativo sulle macchine perforatrici, da scrivere ed elettrocontabili, nonché al personale di cui al profilo e) del 3° livello saranno concessi:

- 15 minuti di intervallo per ciascun turno di lavoro nel caso in cui si applichi l'orario di cui al punto a) dell'art. 78;
- 20 minuti di intervallo per l'unico turno giornaliero nel caso si applichi l'orario di cui al punto b) dell'art. 78.

### ART. 80

Nelle giornate semifestive il lavoro sarà limitato al solo turno antimeridiano ed avrà termine alle ore 12, fatta eccezione per il personale inquadrato nei livelli 2° e 1° il quale terminerà alle ore 12,15.

I portieri e/o custodi di palazzo adibito unicamente a sede della Compagnia, termineranno alle ore 12,30.

### ART. 81

In deroga alle disposizioni contenute negli articoli riguardanti l'orario di lavoro, resta fermo il minor numero di ore contrattualmente in atto presso le imprese alla data di entrata in vigore del presente contratto.

L'inizio e il termine dell'orario di lavoro in mancanza di regolamentazione mediante contratto aziendale, ai sensi del punto a) dell'art. 67, vengono stabiliti dall'impresa, fermi i limiti fissati nei precedenti articoli.

## ART. 82

In considerazione delle particolari esigenze di taluni servizi, potranno essere stabiliti turni di lavoro o una diversa distribuzione di orario per le seguenti categorie di lavoratori:

- commessi addetti alla Presidenza o alla Direzione;
- autisti;
- portieri e/o custodi di palazzo adibito unicamente a sede della Compagnia;
- guardiani diurni e notturni;
- addetti ai centralini telefonici;
- addetti alle telescriventi;
- addetti al funzionamento degli impianti tecnici e alla manutenzione;
- addetti ai servizi posta;
- addetti ai servizi di pulizia.

Per i centri meccanografici e di elaborazione dati, esclusi i programmatori e gli analisti, potranno essere stabiliti tre turni di lavoro giornalieri.

In sede aziendale verranno concordate le modalità di attuazione dei turni o di una diversa distribuzione di orario di cui ai precedenti commi.

## Lavoro straordinario

### ART. 83

Le prestazioni di lavoro del personale devono essere contenute entro l'orario normale. Il lavoro straordinario potrà essere effettuato per particolari esigenze aziendali ed entro un limite massimo annuale per ogni lavoratore di 140 ore.

La limitazione di cui sopra avrà effetto subordinatamente alla stipulazione dell'accordo aziendale relativo all'istituzione dei turni previsti dal precedente art. 82.

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

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

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

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

Restano ferme le disposizioni di cui al secondo comma dell'art. 1 del R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692 e punto 2 dell'art. 3 del regolamento approvato con R.D. 10 settembre 1923, n. 1955.

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

#### ART. 84

Il lavoro straordinario compiuto in un giorno feriale deve essere retribuito con la corresponsione di un compenso pari alla paga oraria aumentata del 25%.

La paga oraria viene calcolata dividendo un dodicesimo della retribuzione annua contrattuale per i seguenti divisori:

- a) personale con orario di lavoro di 37,00 ore settimanali: 160;
- b) personale con orario di lavoro di 37,30 ore settimanali: 162;
- c) personale con orario di lavoro di 38,00 ore settimanali: 164;
- d) personale con orario di lavoro di 43,30 ore settimanali: 188;
- e) personale con orario di lavoro di 45,00 ore settimanali: 195;
- f) personale con orario di lavoro di 45,30 ore settimanali: 196.

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

*Disposizione transitoria* - Fino al 31 dicembre 1987 resteranno in vigore i seguenti ulteriori divisori per il computo della paga oraria:

- personale con orario di lavoro di 38,30 ore settimanali: 166;
- personale con orario di lavoro di 44,00 ore settimanali: 191;
- personale con orario di lavoro di 46,00 ore settimanali: 199.

#### ART. 85

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

#### ART. 86

Il lavoro compiuto di domenica o in altra giornata destinata al riposo settimanale, dà diritto ad un compenso pari al 30% della paga oraria, calcolata come indicato nell'art. 84 nonché al riposo compensativo in un altro giorno lavorativo della settimana.

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

#### ART. 87

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

Le richieste o reclami in merito a compensi per lavoro straordinario non avranno efficacia ove non siano stati presentati, per iscritto, entro sei mesi dalla data nella quale avrebbe dovuto effettuarsi la corresponsione del compenso.

## ART. 88

Restano ferme le più elevate percentuali di maggiorazione del compenso del lavoro straordinario che siano contrattualmente in atto presso le singole Imprese alla data di entrata in vigore del presente contratto.

## Treatmento economico

### ART. 89

Il trattamento economico del personale risulta dall'allegato n. 1. Gli stipendi e le Indennità contrattualmente in vigore sono al lordo delle tasse, imposte, trattenute e contributi di legge o contrattuali.

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

Al personale di 2° livello (esclusi i commessi) e di 1° livello, assunto con orario di lavoro inferiore a quello normale stabilito dall'art. 78, spetta una retribuzione in misura proporzionale alle ore settimanali che è tenuto a prestare.

### ART. 90

Ai lavoratori di cui al profilo *j*) del 4° livello spetta l'indennità annua di rischio prevista all'allegato 1/D. A detti lavoratori l'Impresa ha diritto di chiedere una cauzione. Il deposito cauzionale è fruttifero di interesse a favore del depositante.

L'indennità di cui sopra, stante la sua particolare natura, sarà collegata allo svolgimento della mansione di cassiere, indipendentemente dal livello di inquadramento attribuito.

*Nota a verbale* - Il personale che svolga le mansioni di cui al profilo *j*) del 4° livello non risponderà di eventuali biglietti falsi di taglio di L. 100.000 e L. 50.000 la cui contraffazione risulti tale da potersi accertare solo attraverso particolari apparecchiature delle quali l'interessato non disponga e se la contraffazione risulti tale da poter essere tecnicamente accertata soltanto in sede di controllo da parte della Banca d'Italia.

Il personale medesimo risponderà di eventuali biglietti esteri falsi qualora la contraffazione sia accertabile con l'uso dell'ordinaria diligenza.

### ART. 91

Al personale di cui ai profili *d*) ed *e*) del 3° livello, a quello di cui ai profili *g*), *l*) ed *o*) del 4° livello, a quello di cui ai profili *h*) del 4° livello ed *l*) del 5° livello, nonché a quello di cui ai profili *b*) ed *h*) del 6° livello spettano le indennità previste, rispettivamente agli allegati 1/E, 1/F, 1/G e 1/H.

### ART. 92

Le indennità di cui all'art. 91 vengono corrisposte ai lavoratori inquadri nei profili e livelli indicati.

Le suddette indennità saranno trasformate in assegno ad personam (assorbibile soltanto in caso di passaggio a livello superiore) in caso di assegnazione a mansione diversa nell'ambito dello stesso livello che non preveda corresponsione di indennità.

#### ART. 93

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

La prima mensilità aggiuntiva è uguale alla mensilità solare.

La mensilità aggiuntiva da pagare il 15 dicembre (gratifica natalizia) è invece pari ad 1/12 del cumulo delle rimanenti 13 mensilità.

Nel caso di assenza dal lavoro senza diritto al trattamento economico o con trattamento ridotto per cause diverse da quelle previste ai precedenti art. 15 punto c) ed art. 18, le mensilità aggiuntive competono in proporzione.

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

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

#### Scatti per anzianità

##### ART. 94

Gli scatti per anzianità sono regolati dalle tabelle contrattualmente in atto ed hanno luogo alla scadenza del periodo fissato per ciascuna classe delle tabelle stesse.

Il computo dell'anzianità, ai soli fini dello scatto, è effettuato con decorrenza dal 1° del mese immediatamente successivo a quello nel quale è avvenuta l'assunzione, se la stessa è stata effettuata nel periodo compreso fra il 16 ed il termine del mese; dal 1° del mese di assunzione se la stessa è stata effettuata nel periodo tra il 1° ed il 15 del mese.

*Norma transitoria* - La norma di cui al secondo comma dell'art. 94 non si applica al personale assunto antecedentemente al 15 giugno 1980.

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

#### Passaggi di livello

##### ART. 95

Il passaggio al livello superiore, a qualsiasi causa dovuto, avverrà con inserimento nella medesima classe stipendiale del livello di provenienza.

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

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

## **Automatismi**

### **ART. 96**

Il personale inquadrato nei livelli 3°, 2° e 1°, dopo 19 anni di permanenza nel medesimo livello, ha diritto, ferme le mansioni in atto, al trattamento economico previsto nel livello superiore per la medesima classe stipendiale del livello di appartenenza con conservazione dell'anzianità di scatto già maturata, con il limite massimo di due anni per gli appartenenti all'ultima classe. Al personale di cui al 3° livello profili d) ed e) verrà mantenuta l'indennità prevista per tali profili sino all'eventuale cambiamento di mansioni.

*Nota a verbale* - Le Parti si danno atto che il chiarimento a verbale in calce all'art. 8 del c.c.n.l. 1° luglio 1975, continua ad operare in quanto applicabile.

*Chiarimento a verbale* - Le Parti chiariscono che, agli effetti di cui alle disposizioni del primo comma dell'art. 96, si considerano «medesimi livelli»:

- la ex 2ª categoria e l'attuale 3° livello;
- la ex 3ª categoria e l'attuale 2° livello;
- la ex 4ª categoria e l'attuale 1° livello.

## **Indumenti di lavoro**

### **ART. 97**

L'Impresa potrà prescrivere che durante il servizio il personale di cui in appresso, indossi i seguenti indumenti di lavoro forniti a spese dell'Impresa stessa:

- commessi, autisti, guardiani e portieri: un abito di foggia uniforme e di taglio civile recante ai risvolti la sigla o altri segni distintivi dell'Impresa;
- archivisti e personale di pulizia: un camice;
- operai: una tuta.

Per i commessi e gli autisti l'uso della divisa potrà essere richiesto per servizio di rappresentanza anche fuori dei locali dell'Impresa.

## SEZIONE SECONDA

### ART. 98

La presente sezione seconda contiene le disposizioni specifiche per i lavoratori dell'area professionale di cui alla legge 13 maggio 1985 n. 190.

### **Responsabilità civile e/o penale connessa alla prestazione**

#### ART. 99

La responsabilità civile verso terzi per fatti commessi dal Funzionario, o da lavoratore della sezione B) dell'area professionale di cui all'art. 73, nell'esercizio delle proprie funzioni è a carico dell'Impresa.

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

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

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

#### ART. 100

Per il personale dell'area professionale di cui all'art. 73 è prevista, con decorrenza 1° novembre 1987, un'indennità annua di funzione (ex legge 13 maggio 1985, n. 190) di cui all'allegato 1/l.

Per quanto riguarda i Funzionari la predetta indennità si intende già compresa nelle rispettive indennità di carica.

## SEZIONE TERZA

### ART. 101

La presente Sezione terza contiene le disposizioni specifiche per i Funzionari.

### ART. 102

È Funzionario colui al quale l'Impresa, per l'importanza e l'autonomia delle funzioni e della conseguente responsabilità, attribuisca con apposita lettera tale qualifica.

La categoria è articolata in due gradi — 1° grado e quello superiore 2° grado — in ragione della diversa importanza delle funzioni attribuite dall'Impresa nella concreta organizzazione aziendale.

Sono comunque Funzionari di 1° grado i gerenti di agenzia in economia, i vice gerenti muniti di procura, i procuratori di agenzia in economia, nonché coloro che siano preposti in via permanente, quali responsabili, ad attività di coordinamento, pianificazione e controllo, di più capi ufficio come definiti al profilo a) del 6° livello.

Spetta comunque la qualifica di Funzionario di 2° grado a coloro che siano preposti in via permanente, quali responsabili, ad attività di coordinamento, pianificazione e controllo di uno o più Funzionari e ai gerenti di agenzia in economia ove operino non meno di 15 dipendenti amministrativi.

Le disposizioni di cui ai due comma precedenti non si applicano al personale incaricato di reggere agenzie in temporanea gestione diretta.

### ART. 103

All'atto di assunzione o di nomina, l'Impresa comunicherà al Funzionario, per iscritto, oltre a quanto stabilito all'art. 10, anche l'oggetto e l'ampiezza dell'eventuale procura.

### ART. 104

Fermo quanto disposto dall'art. 16, per quanto riguarda i Funzionari iscritti ad una delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto o che comunque abbiano conferito specifico mandato alla stessa, in caso di contestazione di fatti rilevanti sotto il profilo disciplinare, l'interessato potrà richiedere la costituzione di un'apposita Commissione paritetica perché esprima il proprio parere in proposito.

La richiesta dovrà essere presentata entro 5 giorni dall'avvenuta contestazione dei fatti.

La Commissione sarà composta da rappresentanti dell'Azienda in numero non superiore a 2, e da altrettanti rappresentanti sindacali aziendali dell'Organizzazione sindacale prescelta o, in mancanza, da Funzionari dell'azienda designati dalla stessa Organizzazione sindacale.

La Commissione si riunirà entro 5 giorni dalla richiesta di costituzione ed esprimerà il proprio parere entro i successivi 5 giorni.

Ricevuto il parere della Commissione, l'Impresa, qualora decidesse di adottare il provvedimento disciplinare, lo comunicherà all'interessato.

### **Orario di lavoro**

#### **ART. 105**

Per l'orario di lavoro, i Funzionari si uniforneranno alle disposizioni in materia attuate dall'Impresa, in quanto a loro applicabili.

### **Formazione e aggiornamento professionale**

#### **ART. 106**

Ferme le disposizioni di cui all'art. 53, in quanto riferibili ai Funzionari, l'Impresa, in relazione alle esigenze aziendali, curerà in modo particolare l'aggiornamento professionale dei Funzionari in relazione alle responsabilità loro affidate, al fine di:

1) contemperare le esigenze:

- a) dell'Impresa, relativamente a ciò che questa ritiene che in via immediata i Funzionari debbano assorbire ed acquisire in aderenza agli obiettivi aziendali del momento;
- b) dei Funzionari, relativamente ai temi di più ampio respiro che possano a questi interessare, in una visione prospettica legata alla loro utilizzazione in ruoli più elevati, anche nell'ambito dei mutamenti della realtà sociale, economica e politica influenti sull'attività assicurativa;

2) favorire l'accesso dei Funzionari alle nuove strutture emergenti dall'apertura dell'Impresa verso nuovi interessi.

#### **ART. 107**

Con riferimento alla formazione professionale del personale impiegatizio, l'Impresa — ivi compreso quello assunto mediante contratto di formazione-lavoro — in sede di analisi dei bisogni formativi e di definizione dei piani di formazione, solleciterà eventuali suggerimenti dei Funzionari responsabili delle aree interessate ai progetti di formazione in funzioni propositive.

Inoltre, in sede di realizzazione dei predetti progetti di formazione, compatibilmente con le scelte effettuate in tema di docenti (esterni o Interni), l'Impresa coinvolgerà di norma nello svolgimento dei corsi quei Funzionari che, per le specifiche conoscenze maturate, siano in grado di fornire un significativo apporto di competenza e conoscenze tecniche.

#### **ART. 108**

L'assistenza integrativa malattia per i Funzionari è disciplinata dalle norme contenute nell'apposito accordo.

## ART. 109

Ferme restando le vigenti disposizioni di legge o di contratto in materia di risoluzione del rapporto di lavoro, nelle imprese nelle quali sono stabiliti, per contratto collettivo o per regolamento aziendale oppure per delibera consiliare, limiti di età diversi in relazione alla categoria di personale, il limite massimo di età raggiungibile dal Funzionario sarà determinato almeno in misura intermedia (con arrotondamento all'anno per eccesso) tra il limite massimo previsto per i Dirigenti e quello previsto per gli impiegati. Restano salvi gli eventuali limiti massimi più favorevoli in precedenza stabiliti da contratti collettivi, regolamenti aziendali o delibere consiliari.

## ART. 110

Al Funzionario è consentito, per ragioni di servizio, entrare e trattenersi nei locali dell'impresa fuori dell'orario normale.

## ART. 111

L'impresa può inviare il Funzionario in missione temporanea fuori residenza o zona.

Il Funzionario che, senza giustificato motivo, rifiuti di uniformarsi alle disposizioni ricevute o non si rechi alla destinazione fissata nel tempo assegnato, verrà considerato dimissionario.

Al Funzionario, inviato in missione per un periodo non inferiore a 2 settimane consecutive, compete il rimborso delle spese di viaggio per il rientro in famiglia ogni 7 gg. in coincidenza col fine settimana.

## Nomina a Funzionario di 1° grado

### ART. 112

Per quanto riguarda la tabella stipendiale, l'inserimento avviene nella classe stipendiale di importo uguale o, in mancanza, immediatamente superiore a quello percepito all'atto dell'inserimento, previa maggiorazione di quest'ultimo di un importo corrispondente a quello dello scatto successivo. L'anzianità di scatto viene conservata, salvo il caso in cui il vantaggio risulti superiore a due scatti.

Nel caso di passaggio da una classe triennale ad una classe biennale vengono conservati due terzi dell'anzianità di scatto.

Per quanto attiene l'indennità di carica, l'inserimento avviene nella nuova prima classe. Peraltro, nel periodo transitorio (1° gennaio 1988 - 31 dicembre 1989) i Funzionari provenienti dalle prime 4 classi del 6° livello saranno inseriti nella classe transitoria.

## Passaggi di grado

### ART. 113

In caso di passaggio dal 1° al 2° grado di Funzionario, il passaggio dall'indennità

di carica di 1° grado all'indennità di carica di 2° grado, avverrà con inserimento nella medesima classe.

#### ART. 114

Con riferimento al ruolo svolto dai Funzionari in relazione allo sviluppo e all'attuazione degli obiettivi dell'Impresa, le Parti concordano sull'opportunità di utilizzare appositi strumenti informativi idonei a fornire agli interessati gli elementi necessari per il più adeguato svolgimento dei compiti affidati.

Pertanto, una volta all'anno le Imprese terranno un incontro con i propri Funzionari nel corso del quale verranno fornite fra le informazioni indicate all'art. 5, quelle che conducono al ruolo e alla professionalità propri di tali collaboratori, arricchite da eventuali altre informazioni, sempre funzionalmente legate al ruolo e alla professionalità dei Funzionari.

L'Impresa favorirà la possibilità di incontri periodici tra Funzionari — anche coordinati da rappresentanti dell'Impresa stessa — nel corso dei quali, nell'intento di favorire il collegamento fra i vari settori e la razionalizzazione del lavoro, i Funzionari stessi potranno esporre ai colleghi i problemi e le esigenze dei rispettivi settori di appartenenza.

#### ART. 115

(non applicabile ai Funzionari dell'INA e dell'ASSITALIA)

L'assunzione dei Funzionari viene effettuata in conformità alle disposizioni di legge. Essa è fatta a tempo indeterminato, salvo quanto disposto dalla legge 18 aprile 1962, n. 230.

I Funzionari sono esonerati dal periodo di prova.

#### *Raccomandazione dell'ANIA alle Imprese:*

In relazione alla richiesta riguardante la preferenza nell'assunzione dei figli di ex Funzionari deceduti in servizio o pensionati, l'ANIA raccomanda alle Imprese di considerare, nell'eventualità di nuove assunzioni di personale, le richieste di occupazione dei figli di ex Funzionari deceduti in servizio o pensionati, purché i figli stessi siano in possesso dei requisiti richiesti per l'assunzione.

#### ART. 116

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

- 1) la data di assunzione in servizio;
- 2) il livello di inquadramento, la classe di assegnazione, la qualifica, nonché l'oggetto e l'ampiezza dell'eventuale procura.

#### ART. 117

(non applicabile ai Funzionari dell'INA)

L'impresa potrà concedere ai Funzionari, a proprio giudizio, anticipi negli scatti di trattamento economico tabellare.

In questo caso non si applicano le disposizioni di cui al 2° comma dell'art. 94.

#### ART. 118

Al Funzionario inquadrato fra il personale amministrativo e addetto successivamente all'organizzazione produttiva e/o alla produzione saranno applicate le norme del presente contratto integrate da quelle del contratto che disciplina i rapporti con il personale addetto alla organizzazione produttiva ed alla produzione, in quanto applicabili.

Il trasferimento all'organizzazione produttiva o alla produzione del Funzionario, non potrà avvenire se non per accordo tra l'Impresa ed il Funzionario medesimo.

## DISPOSIZIONI TRANSITORIE



## DISPOSIZIONI TRANSITORIE

### ART. 119

In caso di passaggio ad un livello superiore in conseguenza all'applicazione delle varianti apportate con il presente contratto alla normativa sull'inquadramento prevista dal c.c.n.l. 21 luglio 1983, gli inserimenti avverranno, con decorrenza 1° novembre 1987, nella classe del livello di destinazione la cui retribuzione sia uguale o immediatamente superiore a quella percepita all'atto dell'inserimento conservando l'anzianità di scatto già maturata nel livello di provenienza.

*Nota a verbale* - I passaggi di cui sopra verranno effettuati entro e non oltre il 31 marzo 1988.

### ART. 120

Entro e non oltre 6 mesi dalla data di stipula del c.c.n.l. le Imprese provvederanno a dare applicazione a quanto previsto dall'art. 73. Del numero di lavoratori che risulteranno appartenenti all'area professionale in questione verrà data notizia agli Organismi sindacali aziendali in un apposito incontro da tenersi entro il termine suddetto.

### ART. 121

La definizione di Funzionario, riportata all'art. 72 e all'art. 102, contenente le previsioni di due gradi di Funzionario, decorre dal 1° gennaio 1988. Pertanto, sino a tale data, continua a valere la definizione di Funzionario di cui all'art. 60 del c.c.n.l. 21 luglio 1983.

### ART. 122

Con decorrenza 1° gennaio 1988, l'indennità di procura speciale (indennità di firma per l'INA e l'Assitalia) di cui al c.c.n.l. scaduto viene soppressa, cosicché l'eventuale attribuzione della procura o la sua revoca non avranno conseguenza alcuna, neppure sul piano economico.

Per coloro che percepivano la predetta indennità prima della suddetta data, la stessa si intende assorbita dall'indennità di carica.

### ART. 123

Con riferimento all'istituzione di due gradi di Funzionario, disposta dal presente contratto, in sede di prima applicazione del nuovo c.c.n.l., i Funzionari che al 31 dicembre 1987 percepivano l'indennità di procura speciale (indennità di firma per l'INA e l'Assitalia), con effetto dal 1° gennaio 1988, vengono inquadrati nel 2° grado.

ART. 124

A ciascun lavoratore in servizio alla data di stipula del presente contratto, e che sia stato in servizio alla data del 31 marzo 1987, verrà corrisposta la somma, rapportata al livello di appartenenza alla predetta data del 31 marzo 1987, quale risulta dalla seguente tabella:

1° livello	467.000
2° livello	513.000
3° livello	607.000
4° livello	700.000
5° livello	793.000
6° livello	887.000
7° livello - Funzionari	1.260.000
7° livello - Funzionari con procura	1.400.000

Dette somme vengono corrisposte come «una tantum» da non computarsi nella retribuzione utile agli effetti del trattamento di fine rapporto, nè agli effetti degli altri istituti contrattuali e di legge (contingenza, straordinario, ecc.).

Per coloro che siano stati assunti nel periodo fra il 1° ottobre 1986 ed il 31 marzo 1987, le predette somme «una tantum» verranno corrisposte in proporzione all'effettivo servizio prestato nel periodo in questione, considerando come mesi interi le frazioni di mese superiori a 15 giorni.

L'importo «una tantum» di cui sopra verrà corrisposto entro il 31 dicembre 1987.

ART. 125

A ciascun dipendente in servizio alla data di stipula del presente contratto verrà inoltre corrisposta una somma, rapportata al livello ed alla classe tabellare di appartenenza alla data di stipula del contratto stesso, quale risulta dalla seguente tabella:

CLASSI	(in migliaia di lire)							
	LIV. 7P	LIV. 7F	LIV. 6	LIV. 5	LIV. 4	LIV. 3	LIV. 2	LIV. 1
01	1.229	1.106	778	697	615	532	451	410
02	1.291	1.162	817	732	645	559	473	431
03	1.352	1.217	856	767	676	586	496	451
04	1.414	1.272	895	801	707	612	518	472
05	1.475	1.327	934	836	738	639	541	492
06	1.537	1.383	973	871	768	665	563	513
07	1.598	1.438	1.012	906	799	692	586	533
08	1.660	1.493	1.051	941	830	719	609	554
09	1.721	1.549	1.090	976	860	745	631	574
10	1.782	1.604	1.129	1.011	891	772	654	595
11	1.844	1.659	1.168	1.045	922	798	676	615
12	1.905	1.715	1.207	1.080	953	825	699	636
13	—	—	1.246	1.115	983	852	721	656

Dette somme vengono corrisposte come «una tantum» da non computati nella retribuzione utile agli effetti del trattamento di fine rapporto, nè agli effetti degli altri istituti contrattuali e di legge (contingenza, straordinario, ecc.).

Per coloro che siano stati assunti nel periodo fra il 1° aprile ed il 31 dicembre 1987 le predette somme «una tantum» verranno corrisposte in proporzione all'effettivo servizio prestato nel periodo in questione, considerando come mesi interi le frazioni di mese superiori a 15 giorni.

L'importo «una tantum» di cui sopra verrà corrisposto entro il 31 dicembre 1987.

*Nota a verbale* - Agli effetti della corresponsione degli importi una tantum di cui agli artt. 124 e 125, l'ANIA raccomanda alle imprese che in via eccezionale venga considerato come servizio effettivo il periodo di astensione obbligatoria per gravanza prevista dall'art. 4 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204.

#### ART. 126

Con decorrenza 1° gennaio 1988 ai lavoratori di 1° e 2° livello verrà attribuito uno scatto di anzianità con conservazione dell'anzianità di scatto già maturata.

A coloro che a tale data fossero inquadrati nell'ultima classe verrà attribuito un assegno ad personam, assorbibile soltanto in caso di passaggio al livello superiore, pari, rispettivamente, a L. 438.545 e a L. 661.806.

#### ART. 127

Le somme «una tantum» di cui agli artt. 124 e 125 e le anzianità convenzionali di scatto di cui all'art. 126 sono correlate agli aumenti concordati per le rispettive tabelle stipendiali.

Pertanto, nel caso in cui il lavoratore inquadrato in un livello fruisca, al momento dell'applicazione delle predette norme, del trattamento economico tabellare del livello superiore, al medesimo spettano gli aumenti economici comunque denominati previsti non per il livello di inquadramento ma per la tabella stipendiale di cui in concreto fruisce.

#### ART. 128

Il 1° gennaio 1988, i lavoratori che a quella data abbiano la qualifica di Funzionario verranno inseriti dalla tabella stipendiale e dall'indennità di carica in vigore in base al c.c.n.l. 21 luglio 1983 nella tabella stipendiale e nelle indennità di carica sottoindicate:

*Tabella stipendiale (unica per il 1° e il 2° grado)*

classe	(in migliaia di lire)	
	anni	
1	1-2	16.400
2	3-4	17.250
3	5-6	18.100
4	7-8	18.950
5	9-10	19.800
6	11-12	20.650
7	13-14-15	21.650
8	oltre	22.650

*Indennità di carica*

(in migliaia di lire)					
1° grado			2° grado		
TRANS.	(2 anni) (*)	1.700	—	—	—
1	1-2	2.400	1	1-2	4.050
2	3-4	3.100	2	3-4	4.750
3	5-6	3.800	3	5-6	5.450
4	7-8-9	4.500	4	7-8-9	6.150
5	10-11-12	5.200	5	10-11-12	6.850
6	oltre	5.900	6	oltre	7.550

(\*) Dal 1° gennaio 1988 al 31 dicembre 1989.

Detta tabella stipendiale e dette indennità di carica servono esclusivamente per l'inserimento in quanto dalla stessa data (1° gennaio 1988) verranno sostituite dalla nuova tabella e dalle nuove indennità di carica, comprensive degli aumenti decorrenti dall'1.1.1988, di cui all'allegato 1/B.

L'inserimento dei Funzionari nella tabella stipendiale e nelle indennità di carica di 1° e 2° grado di cui sopra avverrà secondo le modalità di cui allo schema contenuto nell'allegato 16.

1. Per la tabella stipendiale: l'inserimento avviene nella classe stipendiale di importo uguale o, in mancanza, immediatamente superiore a quello percepito all'atto dell'inserimento.

L'anzianità di scatto viene conservata, con le seguenti precisazioni:

- nel caso di passaggio da una classe triennale ad una classe biennale vengono conservati due terzi dell'anzianità di scatto;
- successivamente si applica l'eventuale procedimento di ritardo dell'«excursus» tabellare di cui ai successivi punti 1) o 2).

Poiché l'inserimento deve avvenire senza vantaggio, l'eventuale eccedenza viene compensata attraverso l'assorbimento di assegni personali, ove possibile.

In caso contrario:

1) attraverso ritardo dell'«excursus» tabellare in base al seguente parametro:

$$\frac{\text{valore di scatto (*)}}{24 \text{ o } 36 (**)} = L. \qquad = 1 \text{ mese (di ritardo)}$$

2) per i Funzionari provenienti dalle prime 4 classi l'inserimento avviene in una o più classi inferiori dell'indennità di carica fino a recuperare la maggior quota possibile del vantaggio; successivamente, per il residuo si applica il procedimento di ritardo dell'«excursus» tabellare di cui al precedente punto 1).

2. Per l'indennità di carica:

- nel 1° grado: l'inserimento avviene nella classe di importo uguale a quello percepito all'atto dell'inserimento, salvo nei casi in cui si debba effettuare il recupero di cui al precedente punto 2);
- nel 2° grado: l'inserimento avviene come per il 1° grado, previo congelamento dell'importo dell'indennità di procura o firma (L. 1.650.000) nella vecchia indennità di carica.

---

(\*) Per valore di scatto si intende la differenza tra l'importo della classe di inserimento e quello della classe successiva.

(\*\*) Da utilizzare rispettivamente per classi biennali e per classi triennali.



# DISCIPLINA SPECIALE

## PARTE SECONDA



## **DISCIPLINA SPECIALE - PARTE SECONDA**

### **Soggetti destinatari della Disciplina speciale Parte seconda**

#### **ART. 129**

La presente Disciplina speciale - Parte seconda si applica al personale addetto alla Organizzazione produttiva ed alla produzione, inquadrato ai sensi del successivo art. 130.

### **Inquadramento**

#### **ART. 130**

Il personale dipendente addetto alla Organizzazione produttiva ed alla produzione viene inquadrato come segue:

##### **4° LIVELLO**

- lavoratori incaricati di programmare e/o coordinare e promuovere la produzione in un determinato territorio o per determinate fasce di rischio o di settore o di utenza, sovrintendendo ed assistendo l'organizzazione produttiva (Ispettori di organizzazione produttiva);
- lavoratori incaricati in via permanente ed esclusiva, per l'elevata capacità tecnico-professionale acquisita con una adeguata permanenza nel 3° livello, della produzione per affari di notevole complessità e/o per fasce di clientela o settore di utenza particolarmente qualificati (Esperti di vendita).

##### **3° LIVELLO**

- lavoratori con incarico di produzione, di organizzazione e di sovrintendenza sull'attività di uno o più gruppi di venditori di livelli inferiori e/o con mansioni di analisi e valutazione dei singoli rischi e delle caratteristiche della domanda (Organizzatori - Venditori).

##### **2° LIVELLO**

- lavoratori con incarico di produzione (Venditori senior).

##### **1° LIVELLO**

- lavoratori da preparare professionalmente - con incarico di produzione (Venditori). Detti lavoratori, dopo 6 anni dall'assunzione passeranno, previo loro consenso, al 2° livello.

#### **ART. 131**

Ad iniziativa dell'Impresa e sempreché ne sussistano ad esclusivo giudizio della stessa i presupposti organizzativi, al personale addetto all'organizzazione produttiva ed alla produzione inquadrato in 3° e 2° livello, può anche essere affidato, come incarico accessorio, in singoli e specifici casi e con il consenso dell'interessato, rispettivamente:

- l'organizzazione del servizio di incasso e/o di conservazione della produzione;
- il servizio di incasso e/o di conservazione della produzione.

L'Impresa ed il lavoratore interessato possono, rispettivamente, revocare l'incarico di cui sopra e recedere dallo stesso. Sia la revoca che il recesso devono essere comunicati all'altra parte con un preavviso di almeno 3 mesi.

### **Cambiamento di mansioni**

#### **ART. 132**

In caso di nuove assunzioni per le quali sia previsto in base al precedente art. 130 l'inquadramento contrattuale nel 3° livello, l'Impresa esaminerà in via preventiva le eventuali richieste di quei lavoratori inquadrati al 2° livello i quali, ritenendo di avere le attitudini necessarie, intendano essere adibiti alle mansioni superiori.

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

### **Passaggi di livello**

#### **ART. 133**

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

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

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

### **Doveri**

#### **ART. 134**

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

Esso ha il dovere di dare all'Impresa una faticosa collaborazione per la acquisizione di affari e/o per l'organizzazione e/o per la sovrintendenza a tale attività secondo i programmi indicati e le direttive impartite dagli organi responsabili, relazionando i propri preposti sull'attività giornaliera con le modalità stabilite dall'Impresa.

Deve operare esclusivamente a favore dell'Impresa o delle imprese facenti parte dello stesso gruppo finanziario eventualmente indicate nella lettera di nomina; pertanto gli è fatto divieto di assumere occupazioni con rapporto di lavoro subordinato

alle dipendenze di terzi, salvo preventiva autorizzazione dell'Impresa, nonché di svolgere attività comunque contrarie agli interessi dell'Impresa o incompatibili con i doveri d'ufficio.

### **Orario di lavoro**

#### **ART. 135**

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

### **Trattamento economico**

#### **ART. 136**

Il trattamento economico è stabilito per accordo diretto tra l'Impresa e il dipendente, con l'osservanza delle norme seguenti:

- a) la retribuzione complessiva annua — esclusa la totalità degli importi corrisposti in base alle voci di cui alla successiva lettera b) — è quella di cui all'all. 2;
- b) i compensi provvigionali di cui al punto 3) dell'art. 10 saranno considerati retribuzione solo per la quota del 75%, mentre la restante quota del 25% sarà attribuita a titolo di rimborso spese e ciò pure nel caso in cui al dipendente vengano corrisposte altre somme a titolo di rimborso e/o concorso spese.

#### **ART. 137**

Al personale cui si applica la normativa di cui alla Disciplina speciale - Parte seconda, verranno rimborsate a piè di lista le spese incontrate per gli spostamenti necessari allo svolgimento della sua attività entro i limiti e con le modalità che saranno stabilite nei contratti aziendali, ai sensi dell'art. 67.

#### **ART. 138**

La retribuzione complessiva annua di cui all'art. 136 lett. a) verrà corrisposta in 14 mensilità di cui una per ciascuno dei mesi solari e le altre rispettivamente al giorno 15 del mese di giugno e dicembre (gratifica natalizia).

La prima mensilità aggiuntiva è uguale alla mensilità solare.

La mensilità aggiuntiva da pagare il 15 dicembre (gratifica natalizia) è invece pari ad 1/12 del cumulo delle altre 13 mensilità. Ad essa sarà aggiunto un dodicesimo della quota retributiva — come stabilita dall'art. 136, lett. b) — dei compensi provvigionali corrisposti nel periodo 1° ottobre/30 settembre precedente.

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

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

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

### **Scatti per anzianità**

#### **ART. 139**

Gli scatti per anzianità sono regolati dalle tabelle di trattamento economico contrattualmente in atto ed hanno luogo alla scadenza del periodo fissato per ciascuna classe delle tabelle stesse.

Il computo dell'anzianità, ai soli fini dello scatto, è effettuato con decorrenza dal 1° del mese immediatamente successivo a quello nel quale è avvenuta l'assunzione, se la stessa è stata effettuata nel periodo compreso fra il 16 ed il termine del mese; dal 1° del mese di assunzione se la stessa è stata effettuata nel periodo tra il 1° ed il 15 del mese.

*Norma transitoria* - La norma di cui al secondo comma dell'art. 139 non si applica al personale assunto antecedentemente al 1° agosto 1983.

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

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

### **Automatismi**

#### **ART. 140**

I lavoratori di 3° e 2° livello, dopo 19 anni di permanenza nel medesimo livello, hanno diritto, ferme le mansioni in atto, al trattamento economico del livello superiore.

A tale effetto la retribuzione di cui al punto a) dell'art. 136 sarà pari a quella della classe del livello superiore il cui importo sia immediatamente superiore a quello della classe del livello di appartenenza, garantendosi comunque un vantaggio economico pari al valore di due scatti di quest'ultimo livello.

*Chiarimento a verbale* - Le Parti chiariscono che, agli effetti di cui alle disposizioni del primo comma dell'art. 140, si considerano «medesimi livelli»:

- la ex 1ª categoria e l'attuale 3° livello;
- la ex 2ª categoria e l'attuale 2° livello.

*Nota a verbale* - Per i lavoratori di 2° livello l'eventuale periodo trascorso nella ex 3ª categoria verrà, agli effetti delle disposizioni di cui all'art. 140, considerato come periodo di permanenza nel 2° livello.

## **Personale trasferito alla produzione**

### **ART. 141**

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

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

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

## **Produzione libera**

### **ART. 142**

L'eventuale produzione raccolta dal personale dipendente non addetto alla organizzazione produttiva ed alla produzione, nonché quella eventualmente procurata dai dipendenti di cui al precedente art. 130 in rami diversi da quelli indicati nella loro lettera di nomina deve essere a tutti gli effetti considerata produzione libera ed i relativi compensi provvigionali riconosciuti agli interessati non possono in alcun caso essere confusi con le retribuzioni agli stessi spettanti in relazione al rapporto di lavoro subordinato.

## **Disposizioni transitorie**

### **ART. 143**

Al personale di produzione in servizio alla data di stipula del presente contratto verrà erogato, entro il 31 dicembre 1987, un importo «una tantum», non computabile ai fini del trattamento di fine rapporto, secondo le seguenti misure:

2° livello:	220.000
3° livello:	310.000
4° livello:	430.000

Per coloro che siano stati assunti nel periodo fra il 1° ottobre 1986 ed il 31 marzo 1987, i predetti importi «una tantum» verranno corrisposti in proporzione all'effettivo servizio prestato nel periodo in questione, considerando come mesi interi le frazioni di mese superiori a 15 giorni.

### **ART. 144**

Con decorrenza 1° gennaio 1988, al personale di produzione in servizio alla data di stipula del presente contratto sarà riconosciuto un terzo elemento, computabile a tutti gli effetti, secondo i valori di cui all'all. n. 2.

#### ART. 145

Al personale di produzione in servizio alla data di stipula del presente c.c.n.l. inquadrato nel 1°, 2°, 3° e 4° livello verranno riconosciuti — a titolo di provvigione aggiuntiva da erogarsi in unica soluzione — importi da determinarsi come in appresso:

- per il 1987: una quota percentuale, da erogarsi entro il 31 gennaio 1988, dei «compensi provvigionali» percepiti da ciascun interessato nel 1986. La misura della percentuale — che verrà individuata in sede aziendale sulla base dell'importo medio dei «compensi provvigionali» liquidati nel 1986 al personale inquadrato nello stesso livello (ricavato dividendo l'ammontare dei «compensi provvigionali» complessivi liquidati per il numero dei percettori degli stessi) dovrà essere tale da determinare mediamente un importo di L. 200.000 per il 1° livello, di L. 300.000 per il 2° livello, di L. 400.000 per il 3° livello e di L. 500.000 per il 4° livello;
- per il 1988: una quota percentuale, da erogarsi nel mese di luglio 1988, dei «compensi provvigionali» percepiti da ciascun interessato nel 1987; calcolata con i criteri di cui sopra, in misura tale da determinare mediamente un importo di L. 200.000 per il 1° livello, di L. 300.000 per il 2° livello, di L. 400.000 per il 3° livello e di L. 500.000 per il 4° livello;
- per il 1989: una quota percentuale, da erogarsi nel mese di luglio 1989, dei «compensi provvigionali» percepiti da ciascun interessato nel 1988; calcolata con i criteri di cui sopra, in misura tale da determinare mediamente un importo di L. 200.000 per il 1° livello, di L. 300.000 per il 2° livello, di L. 400.000 per il 3° livello e di L. 500.000 per il 4° livello.

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

*Nota a verbale n. 1* - Gli anzidetti importi spetteranno pro-rata per l'anno di assunzione e saranno corrisposti nell'anno successivo; per l'anno di cessazione spetterà l'importo relativo all'anno precedente se prestato in servizio, nonché tanti dodicesimi di quello spettante per l'anno in corso quanti sono i mesi di servizio prestati in detto anno di cessazione.

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

#### ART. 146

Agli Ispettori di organizzazione produttiva in servizio alla data di entrata in vigore del presente contratto, l'Impresa potrà affidare l'incarico di produzione di cui alla seconda parte della definizione del 4° livello, con il consenso dell'interessato.

#### ART. 147

Ai produttori di 3° gruppo ancora in attività continuano ad applicarsi le disposizioni previste nel verbale aggiuntivo allegato (all. D) al c.c.n.l. 1° luglio 1975.

## DISPOSIZIONI FINALI DI CARATTERE GENERALE

### Allegati

ART. 148

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

**Allegato 1 - Trattamento economico del personale amministrativo**

- 1/A - Tabelle stipendiali
- 1/B - Indennità di carica Funzionari
- 1/C - Indennità di mensa
- 1/D - Indennità per il personale di cui al profilo *j*) del 4° livello
- 1/E - Indennità per il personale di cui ai profili *d*) ed *e*) del 3° livello
- 1/F - Indennità per il personale di cui ai profili *g*), *i*) ed *o*) del 4° livello
- 1/G - Indennità per il personale di cui ai profili *h*) del 4° livello ed *i*) del 5° livello
- 1/H - Indennità per il personale di cui ai profili *b*) ed *h*) del 6° livello
- 1/I - Indennità annua di funzione di cui all'art. 100.

**Allegato 2 - Tabelle di trattamento economico del personale addetto all'organizzazione produttiva ed alla produzione**

**Allegato 3 - Accordo assistenza malattia Funzionari**

**Allegato 4 - Occupazione**

**Allegato 5 - Lettere dell'ANIA alle Organizzazioni sindacali**

**Allegato 6 - Accordo relativo alle festività abolite**

**Allegato 7 - Protocollo aggiuntivo relativo al personale addetto all'organizzazione produttiva ed alla produzione**

**Allegato 8 - Protocollo sulle relazioni sindacali**

**Allegato 9 - Commissione nazionale paritetica per l'inquadramento**

**Allegato 10 - Accordo quadro per la regolamentazione del contratto di formazione e lavoro**

**Allegato 11 - Dichiarazione dell'ANIA concernente il personale femminile**

**Allegato 12 - Protocollo in tema di tutele sindacali**

**Allegato 13 - Regolamentazione per l'attuazione del trattamento di previdenza previsto dall'art. 68**

**Allegato 14 - Norme particolari per INA e ASSITALIA**

**Allegato 15 - Dichiarazioni delle Parti in relazione all'art. 83 del c.c.n.l. 21 luglio 1983**

### **Inscindibilità delle disposizioni contrattuali**

#### **ART. 149**

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

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

### **Decorrenza, durata ed efficacia**

#### **ART. 150**

Salvo decorrenze e scadenze indicate specificamente il presente contratto collettivo nazionale ha decorrenza dal 1° novembre 1987 e si applica al personale in effettivo servizio alla suddetta data.

Esso scadrà il 31 marzo 1990 e si intenderà tacitamente rinnovato per un periodo di tre anni e così successivamente di tre anni in tre anni qualora non venga disdetto per iscritto da una delle Parti almeno sei mesi prima della scadenza.

Le Parti dichiarano di essere disponibili ad iniziare le trattative per il rinnovo del presente contratto a partire dal 1° gennaio 1990.

L'efficacia del presente contratto per quanto riguarda l'INA è subordinata all'approvazione dei competenti Organi deliberanti.

## ALLEGATI



**TRATTAMENTO ECONOMICO  
DEL PERSONALE AMMINISTRATIVO**



**TABELLE STIPENDIALI**

**NOTA** - Sino al 31 dicembre 1987 continuano ad applicarsi le tabelle stipendiali che erano in vigore alla data di stipula del presente contratto.



## TABELLE STIPENDIALI

Decorrenza dal 1° gennaio 1988

### FUNZIONARIO - 7° LIVELLO

Classe	Anni di permanenza	Importo annuo	1/13°	Gratifica natalizia
1	1-2	18.991.000	1.348.473	1.460.851
2	3-4	19.970.000	1.417.988	1.536.156
3	5-6	20.950.000	1.487.574	1.611.538
4	7-8	21.930.000	1.557.160	1.686.920
5	9-10	22.909.000	1.626.675	1.762.225
6	11-12	23.889.000	1.696.260	1.837.620
7	13-14-15	25.018.000	1.776.426	1.924.462
8	oltre	26.148.000	1.856.663	2.011.381

### 6° LIVELLO

Classe	Anni di permanenza	Importo annuo	1/13°	Gratifica natalizia
1	1-2	14.631.000	1.038.888	1.125.456
2	3-4	15.332.000	1.088.663	1.179.381
3	5-6	16.055.000	1.140.000	1.235.000
4	7-8	16.803.000	1.193.112	1.292.544
5	9-10	17.579.000	1.248.213	1.352.231
6	11-12	18.452.000	1.310.201	1.419.387
7	13-14-15	19.361.000	1.374.746	1.489.302
8	16-17-18	20.290.000	1.440.710	1.560.770
9	19-20-21	21.303.000	1.512.639	1.638.693
10	22-23-24	22.339.000	1.586.201	1.718.387
11	25-26-27	23.422.000	1.663.101	1.801.687
12	28-29-30	24.562.000	1.744.047	1.889.389
13	oltre	25.774.000	1.830.107	1.982.609

### 5° LIVELLO

Classe	Anni di permanenza	Importo annuo	1/13°	Gratifica natalizia
1	1-2	13.108.000	930.746	1.008.302
2	3-4	13.745.000	975.976	1.057.312
3	5-6	14.401.000	1.022.556	1.107.772
4	7-8	15.078.000	1.070.627	1.159.849
5	9-10	15.778.000	1.120.331	1.213.697
6	11-12	16.564.000	1.176.142	1.274.154
7	13-14-15	17.382.000	1.234.225	1.337.075
8	16-17-18	18.234.000	1.294.722	1.402.614
9	19-20-21	19.123.000	1.357.846	1.471.002
10	22-23-24	20.050.000	1.423.669	1.542.303
11	25-26-27	21.020.000	1.492.544	1.616.928
12	28-29-30	22.032.000	1.564.402	1.694.774
13	oltre	23.087.000	1.639.314	1.775.918

### 4° LIVELLO

Classe	Anni di permanenza	Importo annuo	1/13°	Gratifica natalizia
1	1-2	11.987.000	851.148	922.076
2	3-4	12.574.000	892.828	967.236
3	5-6	13.182.000	936.000	1.014.000
4	7-8	13.809.000	980.521	1.062.227
5	9-10	14.454.000	1.026.320	1.111.840
6	11-12	15.120.000	1.073.609	1.163.083
7	13-14-15	15.869.000	1.126.793	1.220.691
8	16-17-18	16.649.000	1.182.178	1.280.686
9	19-20-21	17.462.000	1.239.905	1.343.235
10	22-23-24	18.309.000	1.300.047	1.408.389
11	25-26-27	19.192.000	1.362.746	1.476.302
12	28-29-30	20.115.000	1.428.284	1.547.308
13	oltre	21.079.000	1.496.734	1.621.458

## 3° LIVELLO

Classe	Anni di permanenza	Importo annuo	1/13°	Gratifica natalizia
1	1-2	10.125.000	718.935	778.845
2	3-4	10.686.000	758.769	822.003
3	5-6	11.268.000	800.095	866.765
4	7-8	11.870.000	842.840	913.080
5	9-10	12.497.000	887.361	961.307
6	11-12	13.147.000	933.515	1.011.305
7	13-14-15	13.823.000	981.515	1.063.305
8	16-17-18	14.530.000	1.031.716	1.117.692
9	19-20-21	15.265.000	1.083.905	1.174.235
10	22-23-24	16.031.000	1.138.296	1.233.152
11	25-26-27	16.833.000	1.195.243	1.294.841
12	28-29-30	17.669.000	1.254.604	1.359.148
13	oltre	18.534.000	1.316.024	1.425.688

## 2° LIVELLO

Classe	Anni di permanenza	Importo annuo	1/13°	Gratifica natalizia
1	1-2	8.494.000	603.124	653.388
2	3-4	8.964.000	636.497	689.539
3	5-6	9.453.000	671.219	727.153
4	7-8	9.958.000	707.077	765.999
5	9-10	10.474.000	743.716	805.692
6	11-12	11.010.000	781.775	846.925
7	13-14-15	11.571.000	821.609	890.083
8	16-17-18	12.146.000	862.438	934.306
9	19-20-21	12.743.000	904.828	980.236
10	22-23-24	13.365.000	948.994	1.028.078
11	25-26-27	14.012.000	994.935	1.077.845
12	28-29-30	14.683.000	1.042.580	1.129.460
13	oltre	15.401.000	1.093.562	1.184.694

## 1° LIVELLO

Classe	Anni di permanenza	Importo annuo	1/13°	Gratifica natalizia
1	1-2	7.620.000	541.065	586.155
2	3-4	8.112.000	576.000	624.000
3	5-6	8.604.000	610.935	661.845
4	7-8	9.097.000	645.941	699.767
5	9-10	9.584.000	680.521	737.227
6	11-12	10.080.000	715.740	775.380
7	13-14-15	10.572.000	750.675	813.225
8	16-17-18	11.065.000	785.680	851.160
9	19-20-21	11.555.000	820.473	888.851
10	22-23-24	12.050.000	855.621	926.927
11	25-26-27	12.537.000	890.201	964.387
12	28-29-30	13.034.000	925.491	1.002.617
13	oltre	13.524.000	960.284	1.040.308

**Decorrenza dal 1° aprile 1989**

**FUNZIONARI - 7° LIVELLO**

Classe	Anni di permanenza	Importo annuo	1/13°	Gratifica natalizia
1	1-2	20.101.000	1.427.290	1.546.230
2	3-4	21.136.000	1.500.781	1.625.847
3	5-6	22.172.000	1.574.343	1.705.541
4	7-8	23.207.000	1.647.834	1.785.158
5	9-10	24.242.000	1.721.325	1.864.775
6	11-12	25.277.000	1.794.817	1.944.379
7	13-14-15	26.462.000	1.878.959	2.035.533
8	oltre	27.647.000	1.963.101	2.126.687

**6° LIVELLO**

Classe	Anni di permanenza	Importo annuo	1/13°	Gratifica natalizia
1	1-2	15.478.000	1.099.030	1.190.610
2	3-4	16.222.000	1.151.858	1.247.846
3	5-6	16.987.000	1.206.178	1.306.686
4	7-8	17.778.000	1.262.343	1.367.541
5	9-10	18.596.000	1.320.426	1.430.462
6	11-12	19.512.000	1.385.467	1.500.929
7	13-14-15	20.463.000	1.452.994	1.574.078
8	16-17-18	21.434.000	1.521.941	1.648.767
9	19-20-21	22.490.000	1.596.923	1.730.001
10	22-23-24	23.568.000	1.673.467	1.812.929
11	25-26-27	24.693.000	1.753.349	1.899.463
12	28-29-30	25.876.000	1.837.349	1.990.463
13	oltre	27.130.000	1.926.391	2.086.917

## 5° LIVELLO

Classe	Anni di permanenza	Importo annuo	1/13°	Gratifica natalizia
1	1-2	13.866.000	984.568	1.066.616
2	3-4	14.541.000	1.032.497	1.118.539
3	5-6	15.236.000	1.081.846	1.172.002
4	7-8	15.950.000	1.132.544	1.226.928
5	9-10	16.688.000	1.184.947	1.283.689
6	11-12	17.512.000	1.243.456	1.347.072
7	13-14-15	18.368.000	1.304.237	1.412.919
8	16-17-18	19.258.000	1.367.432	1.481.384
9	19-20-21	20.185.000	1.433.254	1.552.698
10	22-23-24	21.150.000	1.501.775	1.626.925
11	25-26-27	22.158.000	1.573.349	1.704.463
12	28-29-30	23.208.000	1.647.905	1.785.235
13	oltre	24.301.000	1.725.515	1.869.305

## 4° LIVELLO

Classe	Anni di permanenza	Importo annuo	1/13°	Gratifica natalizia
1	1-2	12.656.000	898.651	973.537
2	3-4	13.277.000	942.746	1.021.302
3	5-6	13.918.000	988.260	1.070.620
4	7-8	14.578.000	1.035.124	1.121.388
5	9-10	15.257.000	1.083.337	1.173.619
6	11-12	15.956.000	1.132.970	1.227.390
7	13-14-15	16.739.000	1.188.568	1.287.616
8	16-17-18	17.553.000	1.246.367	1.350.229
9	19-20-21	18.399.000	1.306.438	1.415.306
10	22-23-24	19.279.000	1.368.923	1.483.001
11	25-26-27	20.196.000	1.434.036	1.553.532
12	28-29-30	21.152.000	1.501.917	1.627.079
13	oltre	22.150.000	1.572.781	1.703.847

## 3° LIVELLO

Classe	Anni di permanenza	Importo annuo	1/13°	Gratifica natalizia
1	1-2	10.705.000	760.118	823.466
2	3-4	11.295.000	802.012	868.844
3	5-6	11.906.000	845.396	915.852
4	7-8	12.537.000	890.201	964.387
5	9-10	13.193.000	936.781	1.014.847
6	11-12	13.872.000	984.994	1.067.078
7	13-14-15	14.577.000	1.035.053	1.121.311
8	16-17-18	15.313.000	1.087.314	1.177.918
9	19-20-21	16.077.000	1.141.562	1.236.694
10	22-23-24	16.872.000	1.198.012	1.297.844
11	25-26-27	17.703.000	1.257.018	1.361.766
12	28-29-30	18.568.000	1.318.438	1.428.306
13	oltre	19.462.000	1.381.917	1.497.079

## 2° LIVELLO

Classe	Anni di permanenza	Importo annuo	1/13°	Gratifica natalizia
1	1-2	8.857.000	628.899	681.313
2	3-4	9.346.000	663.621	718.927
3	5-6	9.856.000	699.834	758.158
4	7-8	10.380.000	737.041	798.467
5	9-10	10.915.000	775.030	839.610
6	11-12	11.469.000	814.367	882.229
7	13-14-15	12.049.000	855.550	926.850
8	16-17-18	12.642.000	897.657	972.459
9	19-20-21	13.256.000	941.254	1.019.698
10	22-23-24	13.894.000	986.556	1.068.772
11	25-26-27	14.558.000	1.033.704	1.119.848
12	28-29-30	15.245.000	1.082.485	1.172.695
13	oltre	15.988.000	1.135.243	1.229.841

## 1° LIVELLO

Classe	Anni di permanenza	Importo annuo	1/13°	Gratifica natalizia
1	1-2	7.934.000	563.361	610.307
2	3-4	8.448.000	599.858	649.846
3	5-6	8.963.000	636.426	689.462
4	7-8	9.479.000	673.065	729.155
5	9-10	9.987.000	709.136	768.232
6	11-12	10.506.000	745.988	808.156
7	13-14-15	11.020.000	782.465	847.695
8	16-17-18	11.535.000	819.053	887.311
9	19-20-21	12.047.000	855.408	926.696
10	22-23-24	12.565.000	892.189	966.543
11	25-26-27	13.073.000	928.260	1.005.620
12	28-29-30	13.594.000	965.254	1.045.698
13	oltre	14.106.000	1.001.609	1.085.083

## **INDENNITÀ DI CARICA FUNZIONARI**

- NOTE** – L'indennità di carica è commisurata all'anzianità di nomina a Funzionario.
- Sino al 31 dicembre 1987 continuano ad applicarsi le indennità di carica, nonché l'indennità di procura speciale (indennità di firma per l'INA e l'Assitalia) che erano in vigore alla data di stipula del presente contratto.



## INDENNITÀ DI CARICA FUNZIONARI

Decorrenza 1° gennaio 1988

### 2° GRADO

Classe	Anni di permanenza	Importo annuo	1/13°	Gratifica natalizia
1	1-2	5.150.000	365.680	396.160
2	3-4	5.927.000	420.852	455.924
3	5-6	6.704.000	476.024	515.688
4	7-8-9	7.481.000	531.195	575.465
5	10-11-12	8.258.000	586.367	635.229
6	oltre	9.035.000	641.538	695.006

### 1° GRADO

Classe	Anni di permanenza	Importo annuo	1/13°	Gratifica natalizia
TRANS.	(2 anni) (*)	1.700.000	120.710	130.770
1	1-2	3.132.000	222.391	240.917
2	3-4	3.883.000	275.716	298.692
3	5-6	4.634.000	329.041	356.467
4	7-8-9	5.385.000	382.367	414.229
5	10-11-12	6.136.000	435.692	472.004
6	oltre	6.887.000	489.018	529.766

(\*) Dal 1° gennaio 1988 al 31 dicembre 1989.

## Decorrenza 1° aprile 1989

### 2° GRADO

Classe	Anni di permanenza	Importo annuo	1/13°	Gratifica natalizia
1	1-2	5.622.000	399.195	432.465
2	3-4	6.432.000	456.710	494.770
3	5-6	7.242.000	514.225	557.075
4	7-8-9	8.051.000	571.669	619.303
5	10-11-12	8.861.000	629.183	681.621
6	oltre	9.671.000	686.698	743.926

### 1° GRADO

Classe	Anni di permanenza	Importo annuo	1/13°	Gratifica natalizia
TRANS.	(2 anni) (*)	1.700.000	120.710	130.770
1	1-2	3.445.000	244.615	265.005
2	3-4	4.218.000	299.503	324.461
3	5-6	4.991.000	354.391	383.917
4	7-8-9	5.764.000	409.278	443.386
5	10-11-12	6.537.000	464.166	502.842
6	oltre	7.310.000	519.053	562.311

(\*) Dal 1° gennaio 1988 al 31 dicembre 1989.

*ALLEGATI: 1/C, 1/D, 1/E, 1/F, 1/G, 1/H, 1/I*

**NOTA** - Sino al 31 ottobre 1987, si applicano le indennità in vigore alla data di stipula del presente contratto.



INDENNITÀ DI MENSA

Con decorrenza 1.11.1987:	Lire 2.700 giornalieri
Con decorrenza 1.1.1989:	Lire 3.000 giornalieri

---

Allegato 1/D

INDENNITÀ ANNUA DI CUI AL PROFILO j) DEL 4° LIVELLO

Con decorrenza 1.11.1987:	Lire 570.000
Con decorrenza 1.1.1989:	Lire 650.000

---

Allegato 1/E

INDENNITÀ ANNUA DI CUI AI PROFILI d) ED e) DEL 3° LIVELLO

Con decorrenza 1.11.1987:	Lire 730.000
Con decorrenza 1.1.1989:	Lire 780.000

---

Allegato 1/F

INDENNITÀ ANNUA DI CUI AI PROFILI g), i) ED o) DEL 4° LIVELLO

Con decorrenza 1.11.1987:	Lire 970.000
Con decorrenza 1.1.1989:	Lire 1.050.000

---

Allegato 1/G

INDENNITÀ ANNUA DI CUI AI PROFILI h) DEL 4° LIVELLO ED l) DEL 5° LIVELLO

Con decorrenza 1.11.1987:	Lire 1.060.000
Con decorrenza 1.1.1989:	Lire 1.150.000

**INDENNITÀ ANNUA DI CUI AI PROFILI b) ED h) DEL 6° LIVELLO**

Con decorrenza 1.11.1987:	Lire 1.170.000
Con decorrenza 1.1.1989:	Lire 1.300.000

---

**INDENNITÀ ANNUA DI FUNZIONE DI CUI ALL'ART. 100**

Con decorrenza 1.11.1987:	Lire 700.000
---------------------------	--------------

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

**NOTA** - Sino al 31 dicembre 1987 continuano ad applicarsi le tabelle che erano in vigore alla data di stipula del presente contratto.



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

**Decorrenza dal 1° gennaio 1988**

**4° LIVELLO**

Classe	Anni di permanenza	Importo annuo	1/13°	Gratifica natalizia
1	1-2	9.100.000	646.154	699.998
2	3-4	9.585.000	680.592	737.304
3	5-6	10.075.000	715.385	774.995
4	7-8	10.560.000	749.822	812.314
5	9-10	11.045.000	784.260	849.620
6	11-12	11.535.000	819.053	887.311
7	13-14-15	12.020.000	853.491	924.617
8	16-17-18	12.505.000	887.929	961.923
9	19-20-21	12.995.000	922.722	999.614
10	22-23-24	13.480.000	957.160	1.036.920
11	25-26-27	13.965.000	991.598	1.074.226
12	28-29-30	14.455.000	1.026.391	1.111.917
13	oltre	14.940.000	1.060.828	1.149.236

**3° LIVELLO**

Classe	Anni di permanenza	Importo annuo	1/13°	Gratifica natalizia
1	1-2	5.850.000	415.385	449.995
2	3-4	6.228.000	442.225	479.075
3	5-6	6.609.000	469.278	508.386
4	7-8	6.986.000	496.047	537.389
5	9-10-11	7.364.000	522.888	566.456
6	12-13-14	7.745.000	549.941	595.767
7	15-16-17	8.122.000	576.710	624.770
8	18-19-20	8.500.000	603.550	653.850
9	21-22-23	8.881.000	630.604	683.148
10	oltre	9.258.000	657.373	712.151

## 2° LIVELLO

Classe	Anni di permanenza	Importo annuo	1/13°	Gratifica natalizia
1	1-2	4.450.000	315.976	342.312
2	3-4	4.683.000	332.521	360.227
3	5-6	4.918.000	349.207	378.309
4	7-8	5.150.000	365.680	396.160
5	9-10-11	5.383.000	382.225	414.075
6	12-13-14	5.618.000	398.911	432.157
7	15-16-17	5.850.000	415.385	449.995
8	oltre	6.083.000	431.929	467.923

## 1° LIVELLO

Classe	Anni di permanenza	Importo annuo	1/13°	Gratifica natalizia
1	1-2	4.200.000	298.225	323.075
2	3-4	4.400.000	312.426	338.462
3	5-6	4.600.000	326.627	353.849
4	7-8	4.800.000	340.828	369.236
5	oltre	5.000.000	355.030	384.610

## TERZO ELEMENTO

per il solo personale in servizio alla data di stipula del presente contratto

### Decorrenza 1° gennaio 1988

#### 4° LIVELLO

Classe	Anni di permanenza	Importo annuo	1/13°	Gratifica natalizia
1	1-2	500.000	35.503	38.461
2	3-4	525.000	37.278	40.386
3	5-6	555.000	39.408	42.696
4	7-8	580.000	41.183	44.621
5	9-10	605.000	42.959	46.533
6	11-12	635.000	45.089	48.843
7	13-14-15	660.000	46.864	50.768
8	16-17-18	685.000	48.639	52.693
9	19-20-21	715.000	50.769	55.003
10	22-23-24	740.000	52.544	56.928
11	25-26-27	765.000	54.320	58.840
12	28-29-30	795.000	56.450	61.150
13	oltre	820.000	58.225	63.075

#### 3° LIVELLO

Classe	Anni di permanenza	Importo annuo	1/13°	Gratifica natalizia
1	1-2	350.000	24.852	26.924
2	3-4	368.000	26.130	28.310
3	5-6	389.000	27.621	29.927
4	7-8	406.000	28.828	31.236
5	9-10-11	424.000	30.107	32.609
6	12-13-14	445.000	31.598	34.226
7	15-16-17	462.000	32.805	35.535
8	18-19-20	480.000	34.083	36.921
9	21-22-23	501.000	35.574	38.538
10	oltre	518.000	36.781	39.847

## 2° LIVELLO

Classe	Anni di permanenza	Importo annuo	1/13°	Gratifica natalizia
1	1-2	250.000	17.751	19.237
2	3-4	263.000	18.675	20.225
3	5-6	278.000	19.740	21.380
4	7-8	290.000	20.592	22.304
5	9-10-11	303.000	21.515	23.305
6	12-13-14	318.000	22.580	24.460
7	15-16-17	330.000	23.432	25.384
8	oltre	343.000	24.355	26.385

**ACCORDO ASSISTENZA MALATTIA FUNZIONARI**

**NOTA** - Le Parti si riservano di incontrarsi entro il mese di gennaio 1988 per il rinnovo dell'accordo 21 luglio 1983 relativo all'assistenza sanitaria dei Funzionari.  
Le Parti si danno atto che sino a detto rinnovo continuerà ad applicarsi il menzionato accordo il cui testo è qui di seguito riportato.



**ACCORDO  
PER L'ASSISTENZA SANITARIA  
DEI FUNZIONARI DELLE IMPRESE ASSICURATRICI**

Il giorno 21 luglio 1983 in Milano

tra

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

e

— la FULA (FIBA/CISL, FISAC/CGIL e UILASS/UIL) e la FNA,

si è convenuto quanto segue:

**ART. 1**

Il presente accordo si applica ai Funzionari alle dipendenze delle Imprese di assicurazione al quali si applica il contratto collettivo nazionale di lavoro 21 luglio 1983.

**ART. 2**

Ai Funzionari di cui all'art. 1 viene riconosciuta una forma di assistenza sanitaria da attuarsi a mezzo di polizza assicurativa che sarà stipulata dall'impresa dalla quale il Funzionario dipende e sarà a carico dell'impresa medesima.

**ART. 3**

L'assistenza sanitaria di cui al presente accordo riguarda anche i familiari a carico del Funzionario — intendendosi per tali quelli per i quali il Funzionario stesso percepisce gli assegni familiari di legge.

Le sole prestazioni di cui al punto 1) della lettera A), sono estese al coniuge del Funzionario anche se non a carico purché lo stesso sia convivente e non goda di un reddito annuo lordo superiore a quattro volte il limite di reddito, rapportato ad anno, previsto per legge per avere diritto agli assegni familiari.

Agli effetti dell'applicazione del precedente comma si ha riguardo all'entità del reddito percepito dal coniuge alla data del 1° gennaio dell'anno in cui vengono effettuati i rimborsi, nonché al limite di reddito vigente alla data stessa.

**ART. 4**

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

## A) RICOVERI DI MEDICINA O CHIRURGIA ED INTERVENTI CHIRURGICI AMBULATORIALI

### 1) Ricoveri per c.c. «grandi interventi», intendendosi per tali quelli indicati all'allegato 1 del presente accordo:

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

con il limite massimo per anno assicurativo, per persona e per nucleo familiare, di L. 25.000.000.

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

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

con il limite massimo giornaliero, per i casi di ricovero, di Lire 100.000 a persona per retta di degenza e con il limite massimo per anno assicurativo, per il complesso delle prestazioni, di Lire 5.500.000, aumentato di Lire 1.500.000 per ciascuno dei due primi carichi familiari e di ulteriori Lire 500.000 per ciascuno dei carichi familiari successivi.

### 3) Parto:

#### a) Parto normale:

- rimborso delle spese di degenza nel limite massimo di Lire 100.000 giornaliere;
- rimborso di tutte le altre spese (onorario medico ostetrico, assistenza pediatrica, ostetrica, ecc.) nel limite massimo di Lire 600.000;

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

## B) PRESTAZIONI ODONTOIATRICHE

Rimborso delle spese sostenute per prestazioni odontoiatriche entro i limiti previsti per ciascuna prestazione dalla vigente convenzione (art. 2 al presente accordo), con il limite massimo, per anno assicurativo per il complesso delle prestazioni riferite al nucleo familiare, pari a Lire 1.250.000, aumentato di

Lire 700.000 per i primi due carichi familiari e di Lire 250.000 per ciascuno dei carichi familiari successivi.

#### ART. 5

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

- malattie mentali in tutti i casi in cui esse diano luogo a trattamento sanitario obbligatorio ai sensi degli artt. 34 e 35 della legge 23 dicembre 1978, n. 833;
- malattie tubercolari in fase attiva assistibili dall'INPS;
- infossicazioni conseguenti ad abuso di alcoolici o ad uso di allucinogeni nonché ad uso non terapeutico di psicofarmaci o stupefacenti. Sono comunque rimborsabili le spese per cure di disintossicazione e relativi ricoveri nei limiti previsti sub A-2);
- psicoterapia non curata da medico specialista e psicoanalisi;
- chirurgia plastica a scopo estetico (salvo quella a scopo ricostruttivo);
- agopuntura non effettuata da medico;
- infortuni sofferti in stato di ubriachezza o sotto l'influenza di sostanze stupefacenti o simili;
- in caso di ricovero, le spese sostenute per l'uso del telefono, della radio e della televisione;
- in caso di prestazioni effettuate all'estero, le spese di viaggio e quelle sostenute dall'eventuale accompagnatore.

#### ART. 6

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

#### ART. 7

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

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

#### ART. 8

La documentazione delle spese deve essere intestata al Funzionario assistito od al familiare.

#### ART. 9

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

#### ART. 10

Gli allegati formano parte integrante del presente accordo.

#### ART. 11

L'efficacia del presente accordo, per quanto riguarda l'INA, resta subordinata all'approvazione dei competenti Organi deliberanti dell'Istituto stesso.

*Dichiarazione a verbale* - Per quanto riguarda l'INA, le Parti si danno atto che — in attesa che si renda applicabile ai Funzionari dell'Istituto il trattamento di cui al presente accordo — sono state definite intese con le OO.SS. per la destinazione a fini previdenziali dell'equivalente del premio della polizza sanitaria di che trattasi.

#### ART. 12

Il presente accordo decorre dal 21 luglio 1983 e scadrà il 30 settembre 1986. Esso si intenderà tacitamente rinnovato per la durata di un anno salvo disdetta data anche da una sola delle Parti almeno tre mesi prima della scadenza.

### PRESTAZIONI PER GRANDI INTERVENTI

Per grandi interventi s'intendono quelli per i quali la tariffa minima, approvata con D.P.R. 28 dicembre 1965, n. 1763, prevede per il chirurgo operatore un onorario non inferiore a Lire 80.000.

Sono, inoltre, comprese fra le prestazioni di cui sopra anche le seguenti, per le quali l'onorario del chirurgo operatore, previsto dalla tariffa minima approvata con Decreto 1965 n. 1763, è inferiore a Lire 80.000:

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

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

## CONVENZIONE

Il giorno

tra

l'Associazione Nazionale fra le Imprese Assicuratrici (ANIA)

e

il medico chirurgo e specialista diplomato in malattie della bocca e dei denti, si è stipulata la seguente convenzione:

### ART. 1

Il si impegna a provvedere all'assistenza odontoiatrica dei Dirigenti, Funzionari ed ex Dirigenti ora pensionati di Imprese Assicuratrici.

L'assistenza riguarda pure i familiari a carico dei Dirigenti, Funzionari ed ex Dirigenti stessi.

### ART. 2

Le prestazioni, alle condizioni stabilite, sono concesse dietro presentazione di una tessera di riconoscimento rilasciata dall'Associazione Nazionale fra le Imprese Assicuratrici.

Nella tessera sono indicati i nominativi delle persone a carico.

Fac-simile di detta tessera viene allegato alla presente convenzione (allegato omesso).

### ART. 3

L'assistenza odontoiatrica è concessa alle condizioni stabilite dall'allegata tariffa (all. 1).

### ART. 4

Per le prestazioni di cui al precedente art. 3, le specifiche vengono liquidate direttamente dall'assistito nelle forme e nei modi richiesti dal restando, comunque, sollevate le Imprese di assicurazione da ogni e qualsiasi responsabilità in proposito.

### ART. 5

Le prestazioni odontoiatriche avranno luogo nello studio sito in

## ART. 6

La presente convenzione decorre dal 15 aprile 1983 e scade il 31 dicembre 1984. Essa si intenderà tacitamente rinnovata per la durata di un anno salvo disdetta data anche da una sola delle Parti almeno un mese prima della scadenza.

ANIA - ASSOCIAZIONE NAZIONALE  
FRA LE IMPRESE ASSICURATRICI

*allegato*

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

#### DIAGNOSTICA

Visita parere professionale in studio	L.	15.000
Visita a domicilio del paziente: diurna	"	30.000
notturna	"	40.000

#### RADIOGRAFIA

Radiografia endorale	"	20.000
Radiografia extraorale	"	25.000
Scialografia	"	30.000
Arcata dentaria completa	"	100.000

#### ANESTESIA

Anestesia locale plessica	"	15.000
Anestesia tronculare	"	20.000

#### CHIRURGIA

Alveolite - emorragia postestrattiva (per seduta)	"	10.000
Avulsione dentaria o radice di dente semplice	"	30.000
Avulsione dentaria indaginosa	"	100.000
Avulsione di un dente in inclusione ossea	"	120.000
Piccoli interventi di chirurgia orale (incisione ascesso endorale, sequestrectomia, ecc.)	"	20.000
Apicectomia (cura del canale a parte)	"	80.000
Intervento chirurgico prepotesico (per ogni arcata)	"	80.000
Biopsia	da L. 18.000 a L.	36.000

#### CURE CONSERVATIVE

Medicazione per carie superficiale	"	40.000
Devitalizzazione monoradicolare	"	70.000
Devitalizzazione pluriradicolare	"	90.000
Cura della gangrena pulpale (per seduta)	"	25.000



Attacchi - ammortizzatori - cerniere - incastro, ecc. (metallo escluso)	L.	150.000
Ribasatura: diretta	»	100.000
indiretta	»	200.000
Riparazione semplice	»	70.000
Aggiunta di un elemento alle riparazioni (per elemento)	»	70.000

#### **PARADENTOSI**

Ablazione tartaro e pulitura denti	»	80.000
Cura stomalite (per seduta)	»	20.000
Cura chirurgica delle malattie del paradenzio (per seduta)	»	25.000
Gengivectomia (per ogni gruppo di 4 denti)	»	80.000

#### **ORTODONZIA INFANTILE**

Esame e studio su modelli	»	50.000
Trattamento ortodontico (compresi apparecchi fissi o rimovibili):		
- 1° anno di cura	»	890.000
- ciascun anno successivo	»	890.000



**OCCUPAZIONE**



## OCCUPAZIONE

- A) Nel quadro della vertenza instaurata in occasione del rinnovo di alcuni contratti collettivi di lavoro di categoria, le OO.SS. del settore hanno sottolineato a più riprese l'importanza che esse annettono al grave problema dell'occupazione presentando, su tale tematica, richieste considerate prioritarie.

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

Per quanto concerne in modo specifico il settore assicurativo, è peraltro convinzione dell'ANIA che l'industria assicurativa sia ancora lontana dall'aver conseguito in Italia quei livelli di sviluppo che il mercato nazionale, analogamente a quanto avvenuto in altri paesi europei, consente di raggiungere e che, pertanto, sussistano per il complesso delle imprese assicurative favorevoli prospettive di un naturale ampliamento dell'occupazione.

Nella prospettiva sopra indicata, non sussistono motivi per ritenere che i livelli occupazionali del settore possano subire oscillazioni negative.

- B) L'ANIA e le OO.SS. concordano nel constatare che l'iniziativa presa con la costituzione della SOFIGEA ha consentito in questi anni di evitare che l'estromissione dal mercato di un certo numero di imprese, disposta dall'Autorità di controllo nel quadro dell'indispensabile opera di risanamento del mercato stesso, avesse conseguenze pregiudizievoli per gli assicurati, per i terzi danneggiati e per i lavoratori e convengono sulla necessità di continuare a sostenere l'attività della SOFIGEA per consentirle di svolgere efficacemente la sua funzione istituzionale.

L'ANIA fa peraltro presente che a tale fine si rende necessario un perfezionamento del quadro legislativo, entro il quale la SOFIGEA opera, che tenga conto dell'esperienza sin qui fatta e delle esigenze emerse, ed auspica che da parte dell'Autorità di Governo non manchi solerte interessamento per l'adozione dei necessari provvedimenti.

L'ANIA e le OO.SS. convengono sulla necessità di sviluppare ogni utile azione diretta a favorire tali provvedimenti.

L'ANIA e le OO.SS. convengono altresì nell'individuare nell'istituto del commissariamento introdotto con la legge istitutiva dell'ISVAP, uno strumento utile a consentire il superamento delle situazioni di crisi che potessero ancora verificarsi per Aziende del settore e quindi per evitare la dissoluzione di Aziende ancora riconducibili all'equilibrio di gestione, rilevando peraltro la necessità che la disciplina del predetto istituto sia integrata con disposizioni dirette a salvaguardare, anche nel caso di commissariamento, la conservazione del portafoglio dell'Azienda.

L'ANIA e le OO.SS. si adopereranno per interessare le Autorità di Governo al problema.

Ai fini delle azioni sopra indicate, le Parti convengono sull'opportunità di incontrarsi per discutere sui tempi e sulle modalità da seguire.

- C) Con riferimento alla specifica richiesta delle OO.SS., l'ANIA conferma che l'impegno di cui all'allegato n. 4 al protocollo 15 giugno 1980, operante nei confronti degli ex dipendenti delle Società Mediterranea, Columbia, Centrale, Secura Assipopolare e Concordia, riguarda – nei limiti e con le modalità ivi previsti – anche gli ex dipendenti della Società SILE Assicurazioni.

**LETTERE DELL'ANIA ALLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI**



## LETTERE DELL'ANIA ALLE OO.SS.

### All. 5/A

Con riferimento alla materia in oggetto, ferme le note rispettive posizioni sul punto, Vi confermiamo la nostra disponibilità:

- 1) a dare annualmente comunicazione alle Segreterie nazionali delle OO.SS. ed al Comitato per l'edilizia residenziale di cui alle leggi 22 dicembre 1971, n. 865, e 5 agosto 1978, n. 457, delle somme complessivamente impiegate dalle Imprese nella sottoscrizione dei titoli indicati nell'art. 7, n. 5 del D.L. 23 dicembre 1976, n. 857, convertito con modificazioni nella legge 26 febbraio 1977, n. 39, e all'art. 31, n. 5 della legge 10 giugno 1978, n. 295;
- 2) a sostenere Vostre eventuali iniziative tendenti ad ottenere che una quota delle somme di cui al precedente n. 1) venga devoluta al finanziamento di programmi edilizi promossi da cooperative costituite tra dipendenti delle Imprese di assicurazione per la costruzione di abitazioni da assegnarsi in proprietà ai soci.

### All. 5/B

Con riferimento alle intese raggiunte nel corso del rinnovo del c.c.n.l. per il personale dipendente da Imprese di assicurazione, confermiamo che l'ANIA si farà interprete presso la SOFIGEA affinché la stessa tenga una volta all'anno con codeste OO.SS. un incontro per la consegna e l'illustrazione del suo bilancio.

### All. 5/C

Con riferimento alle richieste contenute nella Vostra piattaforma rivendicativa, pur contestando che la materia investa diretta potestà delle Imprese e della stessa ANIA per le ragioni di ordine giuridico e tecnico che Vi abbiamo ampiamente esposto — e che qui intendiamo ribadire — Vi significhiamo quanto segue:

- 1) Nel caso in cui un Agente non adempia agli obblighi derivanti dalla legge e dai contratti collettivi in tema di rapporto di lavoro e/o agli obblighi in materia previdenziale, le OO.SS. ne daranno avviso all'ANIA e questa all'Impresa interessata la quale svolgerà le indagini del caso e si adopererà per ottenere il rispetto delle norme anche eventualmente addivenendo alla revoca del mandato.
- 2) In occasione della stipulazione di nuovi contratti di agenzia, le Imprese faranno obbligo all'Agente di garantire il trattamento di fine rapporto ai propri collaboratori mediante stipulazione di polizza AIL, o forme analoghe da tenersi costantemente aggiornata. L'Agente sarà libero nella scelta dell'Impresa presso la quale accendere l'anzidetto contratto, ma avrà l'obbligo di esibirlo ad ogni richiesta dell'ispettore di Direzione, che avrà la facoltà di controllarne la regolarità e l'adeguatezza.
- 3) Sempre in occasione della stipulazione di nuovi contratti di Agenzia le Imprese condizioneranno il conferimento del mandato all'impegno da parte dell'Agente

di rilevare i rapporti di lavoro del personale già addetto agli Uffici dell'Agenzia, nel rispetto delle condizioni giuridiche e normative previste dal contratto vigente nonché di quelle economiche, esclusi gli assegni personali e di procura. Ciò sempreché il lavoratore interessato abbia prestato servizio alle dipendenze dell'Agente cessato per almeno un anno; non abbia maturato il diritto a pensione di invalidità o di vecchiaia; non abbia comunque compiuto il 60° anno di età se uomo ed il 55° anno di età se donna, salvo quanto previsto dalla legge 26 febbraio 1982, n. 54, in quanto applicabile.

Quanto esposto al punto 3) non riguarda le Agenzie nelle quali, al momento della cessazione dell'Agente, il numero dei lavoratori sia eguale o inferiore alle tre unità. Ove il numero dei lavoratori sia superiore a tre, la norma vale limitatamente a 3/4 del personale fino ad 8 lavoratori ed a 4/5 oltre 8.

Abbiamo, inoltre, invitato le nostre Associate ad adoperarsi nel caso di scorporo di portafoglio nei confronti dell'Agente a cui carico viene effettuato lo scorporo e dell'Agente che riceve il portafoglio scorporato, affinché questa operazione non comporti — nel complesso delle Agenzie interessate — soppressione di posti di lavoro.

Quanto dichiarato con la presente lettera non comporta naturalmente assunzione di responsabilità di alcun genere da parte delle Imprese e dell'ANIA per l'eventuale inosservanza da parte degli Agenti degli obblighi sopra menzionati, restando tale responsabilità a totale carico dei singoli Agenti inadempienti.

#### *All. 5/D*

Facciamo riferimento all'esigenza prospettata di riunioni periodiche della Direzione con i funzionari ed i responsabili di settori e/o uffici.

Al riguardo, pur rilevando che la questione attiene alla politica gestionale di competenza delle singole Imprese, concordiamo nel ritenere che il consolidamento ed il miglioramento dei processi organizzativi e produttivi delle Aziende passino attraverso la valorizzazione dell'apporto professionale dei livelli impiegatizi più qualificati e che l'apporto professionale di detti lavoratori, proprio per il loro particolare ruolo, sia anche in correlazione al grado di informazione degli stessi sui programmi e sugli obiettivi aziendali.

Da parte nostra, comunque, non mancheremo di richiamare l'attenzione delle Imprese nostre socie sull'argomento, anche se è già in atto presso le Imprese stesse una politica tendente a favorire un sempre maggior scambio di informazioni di questo tipo.

#### *All. 5/E*

Con riferimento a quanto abbiamo già avuto occasione di significarVi, Vi confermiamo che rivolgeremo alle Imprese nostre socie con più di 35 dipendenti, una raccomandazione affinché considerino in concreto applicabili anche alle proprie unità produttive con meno di 16 dipendenti le disposizioni di cui all'art. 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

**ACCORDO SULLE FESTIVITÀ ABOLITE**



Il giorno 29 ottobre 1987

tra

l'ANIA e la FULA (FISAC/CGIL, FIBA/CISL e UIL/ASS/UIL) e la FNA,

premesso

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

tanto premesso,

si è convenuto quanto segue:

#### ART. 1

Il presente accordo si applica al personale dipendente da Imprese di assicurazione regolato dal contratto collettivo nazionale di lavoro 29 ottobre 1987.

#### ART. 2

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

#### ART. 3

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

Le giornate di permesso straordinario competono anche quando l'assenza dal lavoro è dovuta a motivi di sciopero o all'astensione obbligatoria di maternità prevista dall'art. 4 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204.

#### ART. 4

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro o di assunzione nel corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto alle sole giornate di permesso straordinario corrispondenti

al giorni già festivi cadenti rispettivamente nel periodo antecedente alla risoluzione del rapporto di lavoro o nel periodo successivo alla costituzione del medesimo.

#### ART. 5

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

#### ART. 6

Il presente accordo ha decorrenza dal 1° novembre 1987 e avrà la stessa scadenza del c.c.n.l. 29 ottobre 1987.

#### ART. 7

L'efficacia del presente accordo, per quanto riguarda l'Istituto Nazionale delle Assicurazioni, è subordinata all'approvazione dei competenti Organi deliberanti.

**PROTOCOLLO AGGIUNTIVO RELATIVO AL PERSONALE  
ADDETTO ALL'ORGANIZZAZIONE PRODUTTIVA  
ED ALLA PRODUZIONE**



Nel comune intento di creare condizioni favorevoli allo sviluppo dell'occupazione, soprattutto giovanile, anche nell'ottica di un impulso alla rete diretta di vendita finalizzata ad un sempre miglior servizio all'utenza, le Parti, constatati gli esiti positivi sul piano occupazionale delle innovazioni normative apportate con il c.c.n.l. 21 luglio 1983 per quanto riguarda il personale di produzione, hanno convenuto di sperimentare un adattamento della predetta normativa così da consentire un'attenzione sempre maggiore delle imprese verso la figura di produttore di 1° livello.

Le Parti hanno pertanto convenuto quanto segue:

1. A far tempo dalla data di stipula del presente contratto, l'indennità di contingenza spettante ai produttori di 2° livello di futura assunzione e a quelli già in servizio è di L. 4.000.000.
2. Ai produttori di 2° livello, che alla data di stipula del presente contratto fossero già in servizio, ai quali competeva un'indennità di contingenza di L. 9.153.144, la differenza tra tale importo e quello convenuto di L. 4.000.000 viene compensata con la corrispondenza di un assegno ad personam di importo equivalente (L. 5.153.144).  
Detto assegno sarà assorbibile soltanto in caso di eventuale passaggio ad un livello superiore e verrà convenzionalmente computato agli effetti della determinazione dei futuri incrementi dell'indennità di contingenza, incrementi che andranno ad aumentare l'assegno stesso.
3. Ai produttori di 1° livello già in servizio alla data di stipula del presente contratto, in occasione del passaggio automatico al 2° livello (ex art. 130 del c.c.n.l.), verrà corrisposto uguale assegno di L. 5.153.144, anch'esso assorbibile soltanto in caso di ulteriore passaggio di livello e computabile convenzionalmente agli effetti della determinazione dei futuri incrementi dell'indennità di contingenza.
4. Le Parti concordano che quanto previsto dal presente protocollo ha carattere sperimentale per la durata del presente contratto.

Verrà costituita un'apposita Commissione mista paritetica tra le OO.SS. firmatarie del presente protocollo e l'ANIA che avrà il compito di seguire l'esperimento verificando gli esiti della normativa sul piano occupazionale.

Se il numero complessivo delle nuove assunzioni di produttori di 1° livello che si verificheranno nell'arco di durata del presente contratto risulterà in misura apprezzabile superiore a quello registrato nel periodo di valenza del precedente contratto, la disciplina sperimentale verrà dalle Parti resa definitiva.

In caso contrario, la disciplina stessa decadrà e i produttori di 1° livello eventualmente assunti nel periodo di osservazione verranno regolati dalla disciplina preesistente.

La Commissione avrà altresì il compito di esaminare la possibilità di definire una nuova figura di venditore che possa avere concrete prospettive di sviluppo, anche come valida alternativa alle attuali forme di produzione, ivi compresa la produzione libera di cui all'art. 142, e che possa costituire un utile punto di riferimento in occasione del prossimo rinnovo contrattuale.



**PROTOCOLLO SULLE RELAZIONI SINDACALI**



L'ANIA e le OO.SS. convengono che l'acquisizione e lo scambio di più significativi elementi conoscitivi attinenti al fattore lavoro nel suo complesso, rappresenti un fatto positivo per il corretto svolgimento delle relazioni sindacali.

Le Parti, pertanto, ferme restando l'autonomia dell'attività imprenditoriale, le distinte responsabilità nella rappresentanza dei rispettivi interessi e l'autonomia di valutazione ed intervento proprie di ciascuna Organizzazione, concordano sull'opportunità di definire momenti di incontro ove procedere congiuntamente ad esami e valutazioni in ordine alle problematiche in questione.

A tale scopo l'ANIA e le OO.SS. hanno concordemente deciso di istituire un Osservatorio, disciplinato dal presente protocollo, quale strumento idoneo per il raggiungimento dell'obiettivo sopra definito.

Formeranno oggetto di esame i seguenti argomenti:

- l'andamento dell'occupazione nel settore, con particolare riferimento a quella giovanile e femminile, anche in rapporto all'utilizzo dei contratti di formazione e lavoro ed alle disposizioni di legge in materia di parità uomo-donna, nonché ad eventuali raccomandazioni CEE in materia;
- la dinamica del costo del lavoro nell'ambito del settore assicurativo in rapporto anche con il resto del mercato del lavoro italiano ed estero, tenendo anche in considerazione l'andamento dei settori interessati all'analisi;
- le nuove tecnologie ed i loro effetti sull'organizzazione del lavoro, anche con riferimento ad eventuali nuove figure professionali, nonché gli effetti sulla composizione della rete di vendita e sull'apertura di nuovi canali di vendita.

L'Osservatorio si avvarrà sia di dati acquisiti dall'ANIA attraverso le proprie rilevazioni statistiche, sia di ulteriori dati in altro modo acquisiti o elaborati da ciascuna delle Parti, eventualmente utilizzando come ulteriore fonte di informazione, i risultati degli studi compiuti da Organismi pubblici o privati, nazionali e/o internazionali.

L'Osservatorio, pariteticamente costituito, sarà composto da un rappresentante per ciascuna delle OO.SS. firmatarie del presente protocollo e da altrettanti rappresentanti dell'ANIA.

Esso si riunirà a cadenza semestrale ed a tale incontro potranno essere chiamati ad intervenire, su invito concorde delle Parti, esperti delle materie che formano oggetto di osservazione.

Gli esperti che eventualmente le Parti dovessero concordare di invitare ad intervenire verranno prescelti, compatibilmente alle tematiche in esame, preferibilmente nell'ambito IFA e tra gli operatori del settore.

L'attività dell'Osservatorio, che ha carattere sperimentale ed è limitata alla durata del contratto, sarà orientata a fare acquisire alle Parti il maggior numero di elementi conoscitivi relativamente alle materie oggetto di studio e ad addivenire, possibilmente, a valutazioni comuni.

Delle valutazioni comuni potranno essere formalizzate in un documento che verrà trasmesso all'ANIA la quale provvederà ad inviarlo alle imprese socie perché lo stesso possa costituire uno strumento utile anche per eventuali spunti operativi.



**COMMISSIONE NAZIONALE PARITETICA  
PER L'INQUADRAMENTO**



Durante la vigenza contrattuale opera una Commissione paritetica per l'inquadramento, formata da un rappresentante per ciascuna Organizzazione sindacale firmataria del presente c.c.n.l. e da altrettanti rappresentanti dell'ANIA. Detta Commissione ha il compito di:

1. condurre uno studio approfondito per fornire alle Parti stipulanti contributi finalizzati a verificare il rapporto tra classificazione e professionalità;
2. esaminare l'evoluzione dei profili professionali esemplificativi, in rapporto all'introduzione di tecnologie innovative;
3. predisporre, tre mesi prima della scadenza del presente contratto, un rapporto conclusivo sull'attività svolta dalla Commissione, avvalendosi eventualmente anche delle conclusioni dell'Osservatorio di cui all'allegato 8.

La Commissione, che si riunisce a cadenza semestrale, si incontrerà annualmente, in occasione dell'informativa annuale di cui all'art. 3, con le delegazioni che hanno stipulato il contratto collettivo per illustrare i lavori svolti.



**ACCORDO QUADRO PER LA  
REGOLAMENTAZIONE DEL CONTRATTO  
DI FORMAZIONE E LAVORO**



Il giorno 29 ottobre 1987 tra l'ANIA e le OO.SS.

premessi che le Parti

- 1) intendono ricercare congiuntamente soluzioni operative nel quadro delle azioni positive per favorire l'incremento dell'occupazione giovanile;
- 2) riconoscono che all'interno della problematica generale dell'occupazione giovanile rivestono particolare valenza le tematiche relative all'occupazione femminile e quelle relative all'area del Mezzogiorno;
- 3) rinviengono nel contratto di formazione e lavoro uno strumento operativo, anche se non esclusivo, da attivare per il conseguimento degli obiettivi di cui sopra, anche per un possibile sensibile potenziamento della rete diretta di vendita;
- 4) intendono favorire un maggior utilizzo dei contratti di formazione e lavoro, attraverso una regolamentazione consensuale dell'Istituto, snellendone altresì le procedure di avviamento al lavoro dei giovani assunti ai sensi della legge 19.12.1984, n. 863.

Quanto sopra premesso si è convenuto quanto segue:

#### ART. 1

Il presente accordo fa parte integrante del c.c.n.l.

#### ART. 2

Al fine di agevolare le assunzioni di cui in premessa si conviene la seguente procedura:

- a) le imprese presenteranno alla Commissione regionale per l'impiego (o al Ministero del Lavoro i progetti interessanti più ambiti regionali) i progetti conformi alla regolamentazione prevista dal presente accordo. Copia di tali progetti verrà trasmessa per informazione agli Organismi sindacali aziendali.  
Le Parti convengono che la conformità in questione costituisce condizione sufficiente per l'approvazione dei progetti stessi, e di conseguenza si impegnano affinché i rappresentanti delle Parti nelle Commissioni di ogni livello, assumano comportamenti finalizzati all'attuazione della predetta intesa e ad attivarsi per la concreta attuazione della presente procedura.  
Le Parti convengono, altresì, che le imprese, attesi venti giorni dalla data in cui hanno presentato il progetto senza che le Commissioni si siano pronunciate in merito alla conformità di esso alla presente regolamentazione, potranno presentare il progetto stesso agli uffici di collocamento territorialmente competenti ai fini del rilascio del nulla osta;
- b) i rappresentanti delle Parti nelle Commissioni per l'impiego si impegnano ad assicurare il regolare funzionamento delle Commissioni stesse e ad intervenire congiuntamente nei riguardi del Ministero del lavoro e dei propri organi periferici per l'immediata notifica agli Uffici di collocamento territorialmente competenti, dei progetti corredati dalla dichiarazione di conformità e di quelli in merito ai quali la Commissione non si sia pronunciata entro il predetto termine di venti giorni;

- c) copia del presente accordo verrà notificata a cura delle Parti al Ministero del lavoro, agli Uffici regionali e provinciali del lavoro ed alle Commissioni regionali per l'impiego, anche ai fini del riconoscimento da parte del Ministero della conformità dei contenuti di esso alla disciplina legislativa del contratto di formazione e lavoro.

#### ART. 3

All'atto dell'assunzione, l'Impresa dovrà notificare il contratto di formazione all'Ispettorato provinciale del lavoro territorialmente competente.

#### ART. 4

Ferme restando le specificità del contratto di formazione e lavoro, le Parti stipulanti concordano di estendere a tali rapporti le disposizioni del contratto collettivo nazionale di lavoro vigente, salvo quanto esplicitamente previsto nella presente regolamentazione.

#### ART. 5

Ai giovani assunti con contratto di formazione e lavoro verrà riconosciuto il trattamento economico previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro per il livello di inquadramento indicato nel progetto di formazione e lavoro.

Il livello di inquadramento e la durata del contratto di formazione dovranno essere conformi al seguente schema:

##### 1) *Personale amministrativo*

- contratto di formazione e lavoro per le figure professionali del 3° livello: inquadramento nel 2° livello; durata massima: 12 mesi;
- contratto di formazione e lavoro per le figure professionali del 4° livello: inquadramento nel 3° livello; durata massima: 24 mesi.

##### 2) *Personale di produzione*

- contratto di formazione e lavoro per le figure professionali del 1° livello: inquadramento nel 1° livello; durata: 12 mesi.

#### ART. 6

Le Parti convengono che i tempi e le modalità dell'attività di formazione e lavoro debbano essere coerenti con il livello di qualificazione al quale tende il contratto di formazione e lavoro.

Le Parti ritengono compatibili con quanto sopra i seguenti periodi di formazione:

##### 1) *Personale amministrativo*

- lavoratori inquadrati al 2° livello con contratto di durata di 12 mesi: 30 giornate complessive di formazione teorico-pratica, di cui 5 giornate di formazione teorica;

- lavoratori inquadrati al 3° livello con contratto di durata di 24 mesi: 60 giornate complessive di formazione teorico-pratica, di cui 20 giornate di formazione teorica.

In caso di contratti di formazione e lavoro di durata inferiore ai periodi sopra indicati, i periodi di formazione precedentemente indicati saranno riproporzionati alla durata del contratto.

## 2) *Personale di produzione*

- lavoratori inquadrati al 1° livello con contratto di durata di 12 mesi: 30 giornate complessive di formazione teorico-pratica, di cui 5 giornate di formazione teorica.

### ART. 7

Le Parti convengono di rinviare alla sede aziendale la identificazione delle disposizioni dei contratti integrativi aziendali non applicabili al personale assunto con contratto di formazione e lavoro stante la natura del contratto stesso.

### ART. 8

Qualora il contratto di formazione e lavoro non sia trasformato alla sua scadenza in un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, sarà corrisposta, in aggiunta alle spettanze di legge e di contratto, una somma pari a una mensilità solare della retribuzione, riferita al livello di inquadramento, per contratti di formazione di durata pari a 24 mesi.

Nel caso di contratti di durata inferiore, il suddetto ammontare è ridotto in proporzione.

### ART. 9

In caso di una o più interruzioni del servizio dovute a malattia o infortunio, il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un periodo complessivo di 180 giorni di calendario nell'arco dell'intera durata del rapporto di formazione e lavoro.

Il periodo di conservazione del posto previsto nel 1° comma si intende riferito a contratti di formazione e lavoro di durata pari a 24 mesi e viene proporzionalmente ridotto nel caso di contratti aventi durata inferiore.

Per l'intera durata dei periodi suindicati sarà corrisposto un importo pari all'intera retribuzione.

### ART. 10

Qualora il rapporto di formazione e lavoro venga trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il periodo di formazione e lavoro verrà computato a tutti gli effetti nell'anzianità di servizio.

#### ART. 11

Nel caso di mancata conversione del contratto di formazione, il datore di lavoro è tenuto ad attestare l'attività svolta ed i risultati formativi conseguiti dal lavoratore, dandone comunicazione all'Ufficio di collocamento territorialmente competente.

#### ART. 12

Fermo quanto stabilito dall'art. 5 del c.c.n.l. in tema di informazioni da fornire in sede di incontro annuale, l'impresa comunicherà, altresì, ogni sei mesi, agli Organismi sindacali aziendali il numero delle assunzioni fatte con contratto di formazione rispetto al totale delle nuove assunzioni, il numero delle conferme, le aree professionali e quelle geografiche interessate.

#### ART. 13

Le Parti, qualora dovessero intervenire modifiche della legislazione relativa all'argomento che forma oggetto del presente accordo, si incontreranno per una verifica congiunta della nuova normativa di legge ed un eventuale riesame del presente accordo.

## **SCHEMA DI PROGETTO DI FORMAZIONE E LAVORO**

Unità produttiva interessata al progetto: . . . . .

Contratto collettivo nazionale di lavoro applicato: . . . . .

Numero di contratti richiesti: . . . . .

Figura professionale alla quale è preordinato il contratto di formazione e lavoro: . . .

Durata dei contratti: . . . . .

Livello contrattuale di inquadramento durante il rapporto di formazione e lavoro: . . .

Programma di formazione:

- Indicazione del numero delle ore dedicate all'attività formativa;
- modalità della formazione: ore di formazione tecnico-pratica e ore riservate alla formazione teorica;
- per le figure professionali collegate all'adozione di nuove tecnologie, indicazione delle ore riservate ad una specifica formazione teorico-pratica;
- Indicazione delle funzioni aziendali preposte a realizzare la formazione tecnico-pratica ed a sovrintendere allo svolgimento dell'esperienza lavorativa, nonché ad impartire l'eventuale formazione teorica;
- sede aziendale o centro di formazione presso il quale sia eventualmente prevista la realizzazione del programma formativo o di parte di esso, specificando se l'azienda, singolarmente o congiuntamente ad altre aziende, abbia stipulato una convenzione con la Regione, ai sensi dell'art. 3, 3° comma, della legge n. 863.

Al progetto deve essere allegata una dichiarazione con la quale l'Azienda attesta, sotto la propria responsabilità, che nell'unità produttiva interessata al progetto non sono state effettuate, nei dodici mesi precedenti la richiesta, riduzioni di personale concernenti lavoratori in possesso della stessa professionalità per l'acquisizione della quale viene stipulato il contratto di formazione e lavoro.



**DICHIARAZIONE DELL'ANIA CONCERNENTE  
IL PERSONALE FEMMINILE**



Con riferimento alle tematiche sollevate in piattaforma concernenti il personale femminile, conveniamo con Voi sulla rilevanza che il problema assume nei suoi vari aspetti sociali, economici e di politica del lavoro.

Riteniamo perciò che vadano ulteriormente rafforzate le condizioni per una sempre più significativa presenza del predetto personale nelle imprese, e ciò in armonia sia con le attuali disposizioni legislative in tema di parità uomo-donna, sia con quanto previsto dalla Raccomandazione CEE del 13.12.1984 n. 635. Circa quest'ultima, inoltre, pur non essendo stata ancora tradotta in norma di legge, siamo dell'avviso che possa costituire un significativo punto di riferimento anche per le Aziende del nostro settore.

Rivolghiamo pertanto alle imprese una raccomandazione affinché abbiano un'attenzione particolare alle tematiche in questione e ciò al fine di favorire una costante crescita del personale femminile, tale da incidere sul ruolo dello stesso nell'organizzazione aziendale.

Per parte nostra, mentre riconfermiamo la particolare attenzione a seguire lo sviluppo della legislazione nazionale e comunitaria in materia e le iniziative promosse in Italia e nei Paesi della CEE in applicazione della sopra citata raccomandazione, ci dichiariamo sin d'ora disponibili ad incontrarVi nel momento in cui dovessero entrare in vigore norme di legge sulle azioni per la pari opportunità, per definire come armonizzare a dette norme i rispettivi comportamenti.



**PROTOCOLLO IN TEMA DI TUTELE SINDACALI**

**NOTA** - Il protocollo sulle tutele sindacali con la FISAI è riportato a pag. 205.



Il giorno 29 ottobre 1987 in Milano

tra

l'ANIA

e

la FULA (FIBA/CISL, FISAC/CGIL, UIL/ASS/UIL) e la FNA

premessi che

In occasione della trattativa per il rinnovo del c.c.n.l. 21 luglio 1983 le Parti si sono confrontate sulla materia delle tutele sindacali di cui agli appositi accordi stipulati il 26 giugno 1981 e 14 settembre 1982 ed hanno reciprocamente espresso le proprie valutazioni ed osservazioni in ordine agli stessi,

si è convenuto

di confermare i predetti accordi e di costituire una Commissione paritetica tra l'ANIA e le OO.SS. firmatarie del presente protocollo, con il compito di osservare e verificare l'applicazione degli accordi medesimi analizzando congiuntamente i dati necessari così da addvenire, sulla disciplina in questione, a conoscenze e valutazioni comuni che potranno utilmente essere tenute presenti in occasione del prossimo rinnovo contrattuale.

La scadenza dei summenzionati accordi — il cui testo è qui di seguito riportato — si intende fissata al 31 marzo 1990.

Il giorno 26 giugno 1981

tra

l'ANIA

e

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

premessò

- che in passato le Parti avevano regolamentato la materia dei diritti sindacali con norme contrattuali (art. 77 c.c.n.l. dipendenti amministrativi e art. 55 c.c.n.l. personale addetto alla organizzazione produttiva ed alla produzione) rimaste invariate nel tempo;
- che le Parti stesse hanno ritenuto interesse comune concordare una nuova disciplina organica completa, assorbente le disposizioni di cui all'art. 30 della legge n. 300, ed in sostituzione degli artt. 77 e 55 dei contratti collettivi citati;

tanto premesso,

si è convenuto quanto segue:

#### ART. 1

Il presente accordo si applica al personale amministrativo ed a quello addetto alla organizzazione produttiva ed alla produzione dipendente dalle Imprese di assicurazione socie dell'ANIA, il cui rapporto di lavoro sia disciplinato dai contratti collettivi nazionali vigenti, il quale rivesta cariche sindacali a livello nazionale e/o di strutture territoriali periferiche in seno ad Organizzazioni sindacali firmatarie dell'accordo stesso. Al predetto personale è garantita la piena incondizionata libertà di svolgere i compiti inerenti alla carica ricoperta, entro i limiti ed alle condizioni di cui agli articoli seguenti.

#### ART. 2

Possono svolgere al di fuori del monte ore previsto ai successivi artt. 5 e 6 attività sindacale inerente alla loro carica durante le ore di ufficio 5 rappresentanti di ciascuna Organizzazione, dei quali non più di 2 dipendenti della medesima Impresa.

Ciascuna Organizzazione dovrà comunicare per iscritto all'ANIA, a mezzo raccomandata r.r., i nominativi di cui sopra e le disposizioni del presente articolo saranno applicabili soltanto dopo che tale comunicazione sarà pervenuta all'ANIA stessa.

Le disposizioni di cui al presente articolo non si applicano a lavoratori eventualmente designati a sostituire quelli il cui nominativo sia già stato comunicato, salvo che la sostituzione avvenga per impedimento di questi ultimi di durata non inferiore a 2 mesi e che la stessa sia notificata per iscritto all'ANIA con congruo preavviso.

### ART. 3

I lavoratori di cui all'art. 2, nonché i segretari provinciali o comprensoriali (per le OO.SS. organizzate su basi comprensoriali anziché provinciali) non possono essere trasferiti in altra sede o licenziati, a meno che ricorrano gli estremi della risoluzione del rapporto di lavoro in tronco, durante il periodo di carica o nei tre mesi successivi, qualora il Ministro del lavoro, se trattasi di lavoratori di cui all'art. 2, o del Direttore dell'Ufficio regionale del lavoro, se trattasi di segretari provinciali o comprensoriali, su ricorso del lavoratore interessato, riconosca che il provvedimento sia stato determinato dall'attività svolta dal lavoratore nell'esercizio della predetta carica sindacale. Il ricorso dovrà essere presentato entro il termine di 15 giorni dalla comunicazione del provvedimento e sospende gli effetti di questo, fino alla decisione del Ministro o del Direttore dell'Ufficio regionale del lavoro.

A parziale deroga del primo comma, due lavoratori di cui all'art. 2 o, in mancanza, due rappresentanti designati da ogni Organizzazione sindacale non potranno essere trasferiti in altra sede durante il periodo della carica.

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

### ART. 4

I lavoratori che rivestano cariche sindacali a livello nazionale e/o di strutture territoriali periferiche i quali non rientrino già tra quelli indicati dalle OO.SS. agli effetti della tutela di cui al precedente art. 2 — per l'espletamento di ogni attività connessa al loro mandato sia all'interno che all'esterno dell'azienda (salvo soltanto quanto previsto al successivo art. 13) — possono astenersi dal prestare la loro attività lavorativa usufruendo di permessi retribuiti entro i limiti e secondo le modalità di cui ai successivi artt. 5 e 12.

### ART. 5

I permessi possono essere fruiti nel limite massimo complessivo annuale che si determina — per ciascuna Organizzazione e con periodicità biennale — in ragione di ore 5½ per ciascuno dei lavoratori del settore dipendenti dalle imprese socie dell'ANIA il cui rapporto di lavoro sia disciplinato dai contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti, i quali risultino iscritti alle Organizzazioni medesime al 31 ottobre dell'anno precedente la decorrenza di ogni biennio.

### ART. 6

Nei confronti delle Organizzazioni sindacali che alla data predetta si caratterizzano per il concorso dei seguenti requisiti:

- a) abbiano una consistenza numerica, accertata ai sensi del presente articolo, superiore a n. 1000 iscritti;
- b) abbiano iscritti in almeno 15 imprese socie dell'ANIA;

- c) siano organizzate sulla base di Organismi territoriali in almeno 10 province o comprensori (per le OO.SS. organizzate su basi comprensoriali anziché provinciali);
- 1) le disposizioni di cui all'art. 2 si applicano ad ulteriori 10 rappresentanti di ciascuna Organizzazione sindacale, dei quali non più di 1 nelle Imprese con meno di 500 dipendenti, non più di 2 nelle Imprese con un numero di dipendenti tra 500 e 1000 e non più di 3 nelle Imprese con un numero di dipendenti superiore;
- 2) il monte ore annuale di permessi retribuiti di cui all'art. 5 va incrementato con le seguenti ulteriori misure:
- per i primi 500 iscritti : 14 ore oppure per ciascun iscritto;
  - oltre i 500 e fino a 1500 iscritti: 10 ore annue per ciascun iscritto oltre i 500;
  - oltre i 1500 e fino a 2500 iscritti: 8 ore annue per ciascun iscritto oltre i 1500;
  - oltre i 2500 iscritti : 6 ore annue per ciascun iscritto oltre i 2500.

Ai fini di quanto previsto dagli artt. 5 e 6, il numero dei lavoratori da considerarsi iscritti a ciascuna delle Organizzazioni firmatarie si determina esclusivamente sulla base del numero complessivo delle deleghe per la esazione dei contributi sindacali che risultino rilasciate a ciascuna impresa in favore dell'Organizzazione medesima alla predetta data del 31 ottobre.

Entro il 30 novembre l'ANIA comunicherà — sulla base dei dati forniti dalle imprese associate — a ciascuna Organizzazione sindacale del lavoratori il numero complessivo delle deleghe degli iscritti alla Organizzazione sindacale medesima.

In relazione a quanto sopra, ciascuna Organizzazione sindacale dei lavoratori si riserva di effettuare eventuali riscontri dei propri iscritti direttamente presso le singole imprese sulla base delle deleghe depositate per l'esazione dei contributi.

#### ART. 7

Non sono computabili nel monte ore di cui agli artt. 5 e 6:

- a) i permessi retribuiti concessi ai lavoratori che rivestano cariche sindacali a livello nazionale per la partecipazione alle trattative per il rinnovo dei contratti collettivi nazionali e agli incontri con l'ANIA di cui all'art. 5 al protocollo di intesa 15 giugno 1980, nel limite di 5 lavoratori per ciascuna Organizzazione sindacale;
- b) i permessi retribuiti concessi ai lavoratori che rivestano cariche sindacali a livello nazionale e/o di strutture territoriali periferiche per la partecipazione agli incontri delle delegazioni nelle trattative per la contrattazione aziendale prevista dai contratti collettivi nazionali, nel limite di 2 lavoratori per ciascuna Organizzazione sindacale.

I nominativi dei lavoratori designati a fruire dei permessi di cui alle lettere a) e b) devono essere, a cura delle Organizzazioni sindacali di appartenenza, notificati per iscritto all'ANIA, di norma in via preventiva, la quale provvederà a darne comunicazione alle imprese dalle quali dipendono i lavoratori interessati.

## ART. 8

Il monte ore di permessi di cui agli artt. 5 e 6 viene ripartito annualmente (per il periodo 1.2/31.1) a cura di ciascuna Organizzazione sindacale fra le proprie strutture a livello nazionale e nell'ambito di ciascuna regione.

Ciascuna Organizzazione sindacale comunicherà all'ANIA entro il 31 dicembre dell'anno di pertinenza i dati relativi alla ripartizione di cui al comma precedente (da indicarsi in ore intere), dati che non potranno essere modificati per la durata dell'anno stesso.

Nella stessa occasione le OO.SS. dovranno comunicare all'ANIA i nominativi dei lavoratori di cui all'art. 4, evidenziando quelli eventualmente designati a usufruire in via continuativa dei permessi retribuiti, anche qualora si tratti di assenze parziali dal servizio, nonché eventuali variazioni successive. Tali comunicazioni esplicheranno i loro effetti solo a far tempo dal giorno successivo alla data di ricevimento da parte dell'ANIA.

*Dichiarazione a verbale* - Qualora sulla ripartizione come sopra determinata da ciascuna Organizzazione sindacale dei lavoratori l'ANIA sollevasse osservazioni, l'Organizzazione sindacale interessata le prenderà in esame e deciderà in merito tenendo conto di quanto prospettato dall'ANIA stessa.

## ART. 9

Entro il 15 gennaio dell'anno successivo l'ANIA consegnerà alle Segreterie nazionali di ciascuna delle Organizzazioni firmatarie, un numero di cedole orarie di permesso pari al numero complessivo delle ore annualmente spettanti ai sensi degli artt. 5 e 6.

Dette cedole, le cui caratteristiche vengono separatamente definite dalle Parti, sono predisposte a cura dell'ANIA in conformità ai dati risultanti dalla ripartizione del monte ore permessi effettuata ai sensi dell'art. 8.

## ART. 10

Il lavoratore che riveste una delle cariche di cui all'art. 4 e che intende fruire di permesso retribuito in applicazione di quanto previsto dal presente accordo, è tenuto a comunicarlo per iscritto all'Impresa da cui dipende con un preavviso di norma di almeno una giornata lavorativa e a consegnare alla stessa - contestualmente o, comunque non oltre 48 ore dal rientro - la quantità di cedole di cui al precedente art. 9 corrispondente alla durata del permesso.

I lavoratori designati ad usufruire in via continuativa di permessi retribuiti di cui all'art. 8, terzo comma, devono - mese per mese - consegnare le cedole relative ai permessi usufruiti entro i primi 5 giorni del mese successivo a quello di pertinenza.

La durata del permesso non può essere inferiore ad un'ora; le frazioni eccedenti non possono essere inferiori a 15 minuti.

Le cedole consegnate all'Impresa debbono essere annullate a cura della stessa ed in nessun caso possono essere restituite.

Le cedole eventualmente non utilizzate nel corso dell'anno di pertinenza non possono essere utilizzate negli anni successivi, salvo quanto previsto al protocollo aggluntivo relativo ai Congressi.

## ART. 11

Al lavoratore che riveste una delle cariche di cui all'art. 4, possono essere anche concessi permessi non retribuiti.

La relativa richiesta va rivolta alla Direzione aziendale competente, per il tramite della Segreteria delle strutture sindacali di appartenenza, con un preavviso di almeno una giornata lavorativa.

## ART. 12

Le Organizzazioni sindacali procureranno di evitare la concentrazione di richieste di permessi in singole Imprese, in particolare in quelle con meno di 500 dipendenti, nonché in uffici numericamente ristretti.

*Nota a verbale* - Qualora sorgessero dubbi in relazione all'applicazione della disposizione di cui all'art. 12, le Parti si incontreranno per esaminare il caso di specie e ricercare una soluzione in conformità alle indicazioni di cui alla disposizione predetta.

## ART. 13

I componenti degli Organi direttivi provinciali o, per le OO.SS., organizzate su basi comprensoriali anziché provinciali, i componenti degli Organi direttivi comprensoriali hanno diritto a permessi retribuiti extra monte ore di cui agli artt. 5 e 6 per la partecipazione alle riunioni degli Organi direttivi di appartenenza, nei limiti e secondo le disposizioni che seguono.

I permessi retribuiti non potranno superare:

- a) le 96 ore all'anno in 9 province per le OO.SS. organizzate su base provinciale, o in 9 comprensori per le OO.SS. organizzate su base comprensoriale. Tali province o comprensori dovranno essere preventivamente comunicati per iscritto all'ANIA;
- b) le 48 ore all'anno nelle altre province o negli altri comprensori.

Agli effetti di quanto stabilito dal presente articolo, in ciascuna regione il numero dei comprensori non potrà superare il numero delle province costituite nella regione stessa.

Su richiesta delle OO.SS. interessate, i permessi di cui al presente articolo — nei limiti e secondo le modalità indicate — potranno essere attribuiti in tutto o in parte anziché ai componenti degli Organi direttivi provinciali o comprensoriali, ai componenti degli Organi direttivi regionali (della regione di competenza) per la partecipazione alle riunioni dei predetti Organi.

Le ore di durata delle riunioni vengono considerate utilizzate da tutti i componenti l'Organo direttivo interessato, indipendentemente dalla loro effettiva partecipazione alla riunione stessa.

I permessi dovranno essere richiesti per iscritto alle Aziende interessate, tramite la Segreteria provinciale o comprensoriale oppure regionale, con preavviso di norma di 24 ore.

Agli effetti dell'applicabilità delle disposizioni di cui al presente articolo, le segreterie provinciali, comprensoriali, regionali dovranno:

- comunicare preventivamente per iscritto all'ANIA la composizione dei rispettivi Organi direttivi. In caso di sostituzione di nominativi dei componenti di detti Organi, varrà quanto stabilito dall'ultimo comma dell'art. 2 per i lavoratori che ricoprono le cariche sindacati ivi previste;
- comunicare per iscritto all'Azienda interessata e all'ANIA, con preavviso di norma di 24 ore, ogni singola riunione dei direttivi provinciali, comprensoriali, regionali.

*Nota a verbale* - Con riferimento a quanto previsto dal secondo comma del presente articolo, le OO.SS. — quelle organizzate su base provinciale e quelle organizzate su base comprensoriale — indicano nelle seguenti province o nei seguenti comprensori quelli di cui alla lettera a):

FNA : province di .....  
FILDA/CGIL : province di .....  
FILA/CISL : province di .....  
UILASS/UIL : province di .....

#### ART. 14

Al lavoratori che possono — in forza del presente accordo e nei limiti in esso indicati — astenersi dal prestare la propria attività lavorativa, compete per tutto il tempo di astensione dal lavoro il normale trattamento economico.

#### ART. 15

Il presente accordo, che è unitario e inscindibile in ogni sua parte e che non può essere comunque derogato dai destinatari dell'accordo stesso, sostituisce l'art. 77 del c.c.n.l. amministrativi e l'art. 55 del c.c.n.l. produttori in vigore, nonché eventuali prassi od usi aziendali difformi in atto. Esso ha decorrenza dal 1° febbraio 1982 e scadrà il 31 gennaio 1984; si intenderà tacitamente rinnovato per due anni e così successivamente di biennio in biennio qualora non venga disdetto da una delle Parti almeno 6 mesi prima della scadenza.

#### ART. 16

Il presente accordo impegna le Imprese socie dell'ANIA relativamente al personale dipendente il cui rapporto di lavoro è disciplinato dai contratti collettivi nazionali per il personale amministrativo e per quello addetto alla organizzazione produttiva ed alla produzione.

#### ART. 17

L'efficacia del presente accordo, per quanto riguarda l'INA, è subordinato all'approvazione dei competenti Organi deliberanti.

**PERMESSI PER I DELEGATI  
AI CONGRESSI NAZIONALI E PERIFERICI  
DELLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI DEI LAVORATORI**

In caso di congressi nazionali o periferici delle OO.SS. firmatarie dell'accordo 26 giugno 1981, i lavoratori delegati a detti congressi che rivestano cariche sindacali di cui all'art. 4 del citato accordo potranno avvalersi — per la partecipazione ai congressi stessi — delle cedole di permesso retribuito assegnate al Sindacato di appartenenza ai sensi e per gli effetti del già citato accordo.

Qualora fossero delegati ai congressi lavoratori che non ricoprono cariche di cui all'art. 4 dell'accordo 26 giugno 1981, le Imprese, in deroga a quanto disposto dall'accordo medesimo, consentiranno anche a costoro — per la partecipazione ai congressi stessi — di avvalersi delle cedole di permesso retribuito assegnate al Sindacato di appartenenza ai sensi e per gli effetti del già citato accordo. La concessione di tali permessi avverrà su presentazione del corrispondente numero di cedole.

Eccezionalmente, in deroga a quanto stabilito all'ultimo comma dell'art. 10 del citato accordo, potranno essere utilizzate — esclusivamente per la partecipazione ai congressi — cedole di competenza del biennio immediatamente precedente a quello del congresso che non siano state utilizzate. La concessione di tali permessi avverrà su presentazione del corrispondente numero di cedole.

Il giorno 14 settembre 1982 in Milano

tra

l'ANIA - Associazione Nazionale fra le Imprese Assicuratrici

e

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

premessi

- che in passato, la materia delle tutele sindacali era disciplinata — per quanto riguarda le cariche sindacali extra aziendali — dall'art. 30 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e dall'art. 77 del c.c.n.l. amministrativi e dall'art. 55 del c.c.n.l. produttori e — per quanto riguarda le cariche sindacali aziendali — dall'art. 23 della citata legge n. 300;
- che in data 26 giugno 1981 le Parti sono pervenute ad un accordo per una organica disciplina dell'attività sindacale del personale che riveste cariche a livello nazionale e/o di strutture territoriali periferiche, mentre non è stato possibile raggiungere un'analogia intesa in tema di tutele sindacali da riservare ai lavoratori con incarichi a livello aziendale;
- che, stante l'interconnessione tra la sfera dell'attività sindacale inerente a cariche extra aziendali e quella inerente a cariche aziendali, in relazione soprattutto al fenomeno del cumulo di cariche, allo scopo di portare definitiva chiarezza nei rapporti tra aziende e dirigenti sindacali a tutti i livelli, le Parti hanno concordato sull'opportunità di dare anche alla materia delle tutele sindacali a livello aziendale una nuova disciplina, che assorbisse l'art. 23 della legge n. 300, per addivenire così ad una globale, organica ed inscindibile disciplina di tutta l'intera materia delle tutele sindacali;

tutto ciò premesso, si è convenuto quanto segue:

#### ART. 1

Il presente accordo si applica ai dipendenti delle imprese di assicurazione socie dell'ANIA, amministrativi e addetti alla organizzazione produttiva ed alla produzione, il cui rapporto di lavoro sia disciplinato dai contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti, i quali siano componenti delle r.s.a. di cui all'art. 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, di organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo.

#### ART. 2

I componenti delle r.s.a. di cui all'art. 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, con la carica di dirigente o non, per l'espletamento dei propri compiti, sia all'interno che all'esterno dell'Azienda, potranno astenersi dal prestare la loro attività lavorativa usufruendo di permessi retribuiti che non potranno superare globalmente, per ciascuna r.s.a., un monte ore annuo pari a 1 ora per ciascuno dei dipendenti — dall'unità produttiva cui si riferisce la r.s.a. — per i quali la stessa r.s.a. è organizzata.

Qualora in Aziende con più unità produttive siano costituite più r.s.a. nell'ambito della stessa Organizzazione sindacale e sia istituito un organo di coordinamento delle stesse, in aggiunta al monte ore previsto al primo comma, viene riconosciuto complessivamente per ciascuna r.s.a. un numero di ore di permessi retribuiti, da utilizzarsi esclusivamente per la partecipazione alle riunioni dell'organo di coordinamento, pari a:

- 24 ore all'anno per le Imprese sino a 200 dipendenti;
- 32 ore all'anno per le Imprese da 201 sino a 600 dipendenti;
- 40 ore all'anno per le Imprese con oltre 600 dipendenti.

#### ART. 3

Nelle unità produttive con più di 200 dipendenti, nei confronti delle r.s.a. delle Organizzazioni sindacali che si caratterizzano per il concorso dei seguenti requisiti:

- a) abbiano una consistenza numerica, accertata sulla base delle deleghe rilasciate alle Imprese, superiore a n. 1000 iscritti;
- b) abbiano iscritti in almeno 15 Imprese socie dell'ANIA;
- c) siano organizzate sulla base di organismi territoriali in almeno 10 province o comprensori (per le OO.SS. organizzate su basi comprensoriali anziché provinciali);

il monte ore di permessi retribuiti di cui all'art. 2, primo comma, va incrementato con un ulteriore numero di permessi retribuiti pari a:

- nelle unità produttive che occupano da 201 fino a 600 dipendenti:  
15 minuti per ogni dipendente dell'unità produttiva stessa;
- nelle unità produttive che occupano oltre 600 dipendenti:  
30 minuti per ogni dipendente dell'unità produttiva stessa.

#### ART. 4

Agli effetti del presente accordo, per anno si intende il periodo 1° febbraio-31 gennaio.

I permessi retribuiti non utilizzati nel corso dell'anno di pertinenza non potranno in alcun modo essere utilizzati negli anni successivi.

*Norma transitoria* - Poiché il presente accordo entra in vigore il 1° novembre 1982, il numero di permessi retribuiti di cui agli artt. 2 e 3, per il primo anno di applicazione viene ridotto a tre dodicesimi.

#### ART. 5

Con riferimento a quanto disposto dagli artt. 2 e 3, verranno presi in considerazione i dati risultanti alla data del 31 ottobre dell'anno precedente a quello di riferimento. Per l'individuazione del numero degli iscritti si considereranno le deleghe per l'esazione dei contributi sindacali rilasciate all'Impresa.

#### ART. 6

Non sono computabili nel monte ore di cui agli artt. 2 e 3 i permessi retribuiti fruiti dai dirigenti delle r.s.a., nei limiti numerici di cui all'art. 23 della legge 20 maggio 1970, n. 300:

- per la partecipazione agli incontri delle delegazioni nelle trattative per la contrattazione aziendale prevista dal contratto collettivo nazionale;
- per la partecipazione agli incontri di cui all'all. 5 al protocollo d'intesa 15 giugno 1980.

Non sono altresì computabili nel monte ore di cui agli artt. 2 e 3 i permessi retribuiti per la partecipazione agli incontri con la Direzione, quando detti incontri avvengano su iniziativa della Direzione stessa, nel limite di due dirigenti per ciascuna r.s.a.

#### ART. 7

I nominativi dei dirigenti delle r.s.a., determinati secondo i criteri di cui all'art. 23 della legge 20 maggio 1970, n. 300, nonché i nominativi dei componenti delle r.s.a. stesse dovranno essere preventivamente comunicati all'impresa con congruo preavviso e per iscritto.

#### ART. 8

Le Organizzazioni sindacali procureranno di evitare la concentrazione di richieste di permessi in uffici numericamente ristretti.

#### ART. 9

Per usufruire dei permessi di cui al presente accordo, i lavoratori che ne abbiano diritto dovranno darne preavviso all'impresa, di norma 24 ore prima, e firmare un'apposita scheda permessi al fine di consentire il computo delle ore utilizzate.

#### ART. 10

I lavoratori cui spettano le tutele di cui al presente accordo i quali ricoprono anche cariche sindacali a livello nazionale e/o di strutture territoriali periferiche disciplinate dall'accordo 26 giugno 1981, in ogni caso di astensione dalla prestazione lavorativa per svolgere attività sindacale sia all'interno che all'esterno dell'Azienda — ferme le disposizioni tutte di cui al citato accordo 26 giugno 1981 — hanno comunque l'obbligo nel darne preavviso secondo le forme stabilite di specificare se l'astensione stessa debba imputarsi alla carica sindacale aziendale o a quella extra aziendale.

#### ART. 11

Fermo quanto disposto dall'art. 35 della legge 20 maggio 1970, n. 300, i lavoratori operanti nelle unità produttive con meno di 16 dipendenti:

- verranno complessivamente conteggiati agli effetti della determinazione del monte ore di competenza della r.s.a. della sede dell'Impresa o di altra r.s.a. eventualmente stabilita in sede aziendale in relazione a particolari realtà organizzative aziendali e potranno essere nominati tra i dirigenti o i componenti della stessa;
- potranno astenersi dall'attività lavorativa per 10 ore annue retribuite al fine di partecipare ad assemblee indette dalla r.s.a. di cui al primo alinea. Le comunicazioni delle assemblee dovranno pervenire all'Azienda almeno tre giorni prima dell'effettuazione delle stesse.

#### ART. 12

Qualora tutte le rappresentanze sindacali aziendali costituite nell'ambito delle OO.SS. firmatarie del presente accordo, in base ad un regolamento nazionale concordato tra dette OO.SS., decidessero di affidare unitariamente la rappresentanza sindacale dei lavoratori al Consiglio d'Azienda, le stesse dovranno far pervenire all'Azienda una comune comunicazione scritta in tal senso. Soltanto dopo che tale comunicazione sarà pervenuta all'Azienda, e fintanto che il Consiglio d'Azienda operi in sostituzione di tutte le rappresentanze sindacali aziendali costituite nell'ambito delle suddette OO.SS., esso verrà riconosciuto interlocutore ed agente contrattuale con tutti e soli i compiti e le prerogative spettanti alle cessate r.s.a.

#### ART. 13

Ai Consigli di Azienda costituiti ed operanti ai sensi del precedente art. 12 saranno applicabili le disposizioni di cui ai successivi artt. 14 e 15.

#### ART. 14

Tramite il C. di A. devono essere comunicati all'Azienda i nominativi dei componenti il C. di A. stesso. Il C. di A. deve altresì comunicare all'Azienda i nominativi di quelli tra i componenti il C. di A. che fanno parte dell'esecutivo, i quali non possono superare complessivamente il numero dei dirigenti — determinato secondo i criteri di cui all'art. 23 della legge 20 maggio 1970, n. 300 — che le r.s.a. costituenti il C. di A. avrebbero potuto nominare nell'unità produttiva ai sensi dell'art. 19 della citata legge. Ai componenti dell'esecutivo si intendono riferiti i diritti e le tutele indicati nella citata legge n. 300 per i dirigenti delle r.s.a.

#### ART. 15

I componenti del C. di A. per l'espletamento dei propri compiti sia all'interno che all'esterno dell'Azienda, tanto nella loro qualità di componenti il C. di A. quanto in

quella di componenti dell'esecutivo, possono astenersi dal prestare la loro attività lavorativa usufruendo di permessi retribuiti i quali non possono superare complessivamente un monte ore pari alla somma dei permessi retribuiti che, nell'unità produttiva cui si riferisce il C. di A., sarebbero singolarmente spettati ai sensi dell'art. 2, primo comma e art. 3 alle r.s.a. delle Organizzazioni sindacali che hanno costituito il C. di A.

Qualora in Aziende con più unità produttive siano costituiti più C. di A., in aggiunta al monte ore previsto al comma precedente viene riconosciuto complessivamente per ciascun C. di A., un numero di ore di permessi retribuiti da utilizzarsi esclusivamente per la partecipazione alle riunioni dell'organo di coordinamento pari a 24 ore all'anno moltiplicato per il numero delle Organizzazioni sindacali costituenti il C. di A. medesimo. Detto numero verrà elevato nella misura e secondo i criteri indicati all'art. 2, secondo comma.

#### ART. 16

Le disposizioni contenute nei precedenti artt. 14 e 15 sostituiscono quelle corrispondenti previste dal presente accordo per le r.s.a. mentre restano applicabili, riferite al C. di A., tutte le altre disposizioni dell'accordo medesimo.

#### ART. 17

Il presente accordo impegna le Imprese socie dell'ANIA relativamente al personale dipendente il cui rapporto di lavoro è disciplinato dai contratti collettivi nazionali per il personale amministrativo e per quello addetto all'organizzazione produttiva ed alla produzione.

#### ART. 18

Il presente accordo, che sostituisce l'art. 23 della legge 20 maggio 1970, n. 300, nonché eventuali prassi ed usi aziendali difformi in alto, forma parte integrante dell'accordo 26 giugno 1981, costituendo con esso un'organica disciplina di tutta la materia relativa alle tutele sindacali, la quale deve considerarsi unitaria ed inscindibile in ogni sua parte e non può comunque essere derogata dai destinatari della stessa.

#### ART. 19

Il presente accordo ha decorrenza dal 1° novembre 1982 ed avrà la stessa scadenza dell'accordo 26 giugno 1981 di cui forma parte integrante.

#### ART. 20

L'efficacia del presente accordo, per quanto riguarda l'INA, è subordinata all'approvazione dei competenti Organi deliberanti.

Il giorno 18 ottobre 1982 in Milano

tra

l'ANIA - Associazione Nazionale fra le Imprese Assicuratrici

e

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

premesso

- che con l'accordo 26 giugno 1981, relativo all'agibilità sindacale a livello nazionale e/o strutture territoriali periferiche e con il successivo accordo 14 settembre 1982, relativo all'agibilità sindacale a livello aziendale, si è pervenuti ad un'organica disciplina relativa ai diritti sindacali;
- che, mentre la determinazione del monte ore di cui all'accordo 26 giugno 1981 è prevista con cadenza biennale, quella di cui all'accordo 14 settembre 1982 è prevista a cadenza annuale;
- che le Parti, nell'intento di meglio correlare le distinte discipline dei due citati accordi, hanno ritenuto opportuno attribuire cadenza biennale anche al monte ore di spettanza alle r.s.a.;
- che le Parti, inoltre, allo scopo di superare alcune difficoltà connesse alla prima applicazione dell'accordo 14 settembre 1982, hanno concordato un breve slittamento della decorrenza, già stabilita per il 1° novembre 1982, fissandola definitivamente al 1° dicembre 1982;

tanto premesso, si è convenuto quanto segue:

con riferimento all'accordo 14 settembre 1982, ferma ogni altra disposizione in esso contenuta:

- la norma transitoria in calce all'art. 4 è sostituita dalla seguente:  
«*Norma transitoria* - Poiché il presente accordo entra in vigore dal 1° dicembre 1982, il numero di permessi retribuiti di cui agli artt. 2 e 3 per il primo anno di applicazione viene ridotto a due dodicesimi.»;
- l'art. 5 viene sostituito dal seguente:  
«ART. 5 - Il monte ore si determina con cadenza biennale prendendo in considerazione, agli effetti di quanto disposto dagli artt. 2 e 3, i dati risultanti al 31 ottobre dell'anno precedente la decorrenza di ogni biennio.  
Per quanto riguarda la determinazione del monte ore a valere per il primo biennio, e precisamente, per i 2 mesi del primo anno (dicembre 1982 e gennaio 1983) e per tutto il secondo anno (dal 1° febbraio 1983 al 31 gennaio 1984), agli effetti di quanto disposto dagli artt. 2 e 3, saranno presi in considerazione i dati risultanti al 31 ottobre 1981.»;
- l'art. 19 è sostituito dal seguente:  
«ART. 19 - Il presente accordo ha decorrenza dal 1° dicembre 1982 ed avrà la stessa scadenza dell'accordo 26 giugno 1981 di cui forma parte integrante.».

**REGOLAMENTO  
PER L'ATTUAZIONE DEL TRATTAMENTO DI PREVIDENZA  
PREVISTO DALL'ART. 68**



**REGOLAMENTO**  
**PER L'ATTUAZIONE DEL TRATTAMENTO DI PREVIDENZA**  
**PREVISTO DALL'ART. 68**

1. Il trattamento previdenziale di cui all'art. 68 sarà attuato, in ciascuna Impresa, mediante costituzione — con atto pubblico ai sensi degli artt. 14, 36, 37 e 38 del C.C. — di un'apposita Cassa aziendale di previdenza, la quale opererà in conformità alle disposizioni legislative vigenti in materia.
2. Ai fini dell'attuazione del menzionato trattamento di previdenza, le somme a carico dell'Impresa di cui al successivo punto 4., lett. a) e quelle a carico dei lavoratori di cui al punto 4., lett. b) verranno fatte confluire nella predetta Cassa aziendale di previdenza e saranno accreditate, per l'importo riferentesi a ciascun lavoratore, in conti individuali intestati ai singoli lavoratori soci della Cassa stessa.
3. Lo Statuto della Cassa di previdenza dovrà prevedere la composizione paritetica del suo organismo di amministrazione tra rappresentanti dell'Impresa e rappresentanti dei lavoratori soci della Cassa.
4. a) L'Impresa contribuirà al finanziamento del trattamento di previdenza mediante versamento, a favore di ciascun dipendente socio della Cassa, una volta all'anno, al 1° di gennaio, di una somma pari all'1% della retribuzione annua come in appresso convenzionalmente determinata.  
Agli effetti della determinazione della retribuzione annua di cui al comma precedente, 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 per i Funzionari (se trattasi di personale amministrativo) o della «tabella di trattamento economico» (se trattasi di personale produttivo) del livello nel quale il lavoratore interessato si trova inserito.  
Per il personale di produzione il contributo dell'1% sarà calcolato anche sulla quota retributiva, di cui alla lettera b) dell'art. 136, dei compensi provvigionali pagati nell'anno solare anteriore a quello precedente al versamento.
  - Per l'anno di assunzione: verrà versata una quota pari a un dodicesimo per ogni mese intero di servizio prestato (il relativo versamento avverrà il 1° gennaio dell'anno successivo e sarà computato sugli elementi retributivi in atto al 1° gennaio stesso).  
Per l'anno di cessazione: verrà versata una quota pari ad un dodicesimo per ogni mese intero di servizio prestato (la quota eventualmente versata in più dal 1° gennaio dell'anno verrà recuperata dall'Impresa sulle competenze comunque spettanti per la cessazione del rapporto).
  - L'importo, rapportato ad anno, dell'indennità di contingenza previsto in quel momento per lo stesso livello.

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

Nell'anno di costituzione della Cassa il contributo, comunque determinato in base alla situazione dell'1.1.1988, sarà effettivamente versato al momento della costituzione della Cassa.

b) Per quanto riguarda il contributo dei lavoratori, la determinazione dello stesso viene demandata al livello aziendale. Esso dovrà essere comunque almeno pari al 50% di quello dell'Impresa. È ammesso l'utilizzo del TFR anche per l'intero ammontare del contributo stesso.

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

6. Per la realizzazione delle finalità di cui al precedente punto 5., la Cassa utilizzerà le somme accreditate nei conti individuali di cui al precedente punto 4. quali premi di assicurazione sulla vita per la costituzione di una rendita vitalizia differita con controassicurazione.

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

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

In sede aziendale verranno definite le ipotesi in cui potrà essere prevista l'opzione di capitale.

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

7. La Cassa stipulerà i contratti di assicurazione con l'Impresa dalla quale i lavoratori soci dipendono o con Impresa del gruppo.

Per le assicurazioni stipulate dalle Casse di previdenza di tali Imprese, l'Impresa adotterà una tariffa di rendita vitalizia differita con controassicurazione a premio puro.

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

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

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

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

8. Per quanto riguarda l'attuazione della previdenza integrativa per i dipendenti di imprese che non esercitano il ramo vita o non facciano parte di gruppi nei quali il ramo sia esercitato verrà costituita una Commissione paritetica, che completerà i suoi lavori entro 3 mesi dalla data di costituzione, al fine di valutare la possibilità tecnica di attuare la previdenza stessa attraverso la costituzione di un pool di imprese.
9. Parte delle somme accreditate nei conti individuali, la cui determinazione è demandata alla sede aziendale, sarà utilizzata per assicurare un capitale per il caso di morte o di invalidità totale e permanente.  
La copertura in caso di morte e di invalidità è, a parità di premio versato, maggiore nei casi di giovane età.  
In sede aziendale dovrà addivenirsi ad una omogeneizzazione con analoghe forme assicurative eventualmente già in atto, fermi i costi già in essere per dette forme.  
La tariffa che verrà adottata sarà quella di assicurazione temporanea per gruppi, per il caso di morte e di invalidità totale e permanente, a premio puro.  
Nel caso di dipendenti di imprese non vita, le convenzioni relative ai contratti dovranno prevedere che i costi di gestione dei contratti medesimi rimarranno a carico della impresa (non vita) di appartenenza.
10. Nei casi in cui in sede aziendale fossero già esistenti altre forme di previdenza, quella di cui al presente regolamento non si aggiunge ad esse, ma in sede di contrattazione aziendale sarà fatta a livello collettivo la scelta tra le forme preesistenti e quella di cui al presente regolamento.

*Nota a verbale* - Con riferimento alla suddetta necessità di scelta si chiarisce che tale previsione non verrà considerata di impedimento ad un eventuale raccordo tra taluni aspetti delle due forme previdenziali ove le Parti, di comune accordo, ne ravvisassero l'opportunità.



**ARTICOLI APPLICABILI AI SOLI LAVORATORI DIPENDENTI  
DALL'INA E DALL'ASSITALIA**

(articoli che sostituiscono od integrano quelli di pari numerazione  
del contratto collettivo)



**ARTICOLI APPLICABILI AI SOLI LAVORATORI DIPENDENTI  
DALL'ISTITUTO NAZIONALE DELLE ASSICURAZIONI**

(articoli che sostituiscono od integrano quelli di pari numerazione  
del contratto collettivo)

**Sfera di applicazione**

**ART. 1 - INA**

(per il personale dell'INA)

Il presente contratto collettivo disciplina i rapporti di lavoro tra l'Impresa e il personale da essa dipendente, inquadrato ai sensi dell'art. 72 o dell'art. 130 e che pre-  
sti servizio in conformità delle norme di cui agli articoli seguenti.

Il contratto non si applica:

- a) ai dirigenti;
- b) ai portieri nonché al personale ausiliario le cui prestazioni abbiano carattere occasionale o saltuario.

Il presente contratto non si applica nemmeno ai dipendenti di Agenzie in gestio-  
ne economica o di Agenzie in temporanea gestione economica.

**DISCIPLINA GENERALE - PARTE SECONDA**  
**DISCIPLINA COMUNE DEL RAPPORTO INDIVIDUALE DI LAVORO**

**Assunzione**

**ART. 8 - INA**

(per il personale amministrativo dell'INA)

L'assunzione del personale viene effettuata, di regola, con inquadramento nei livelli 1°, 2°, 3° o 4° di cui all'art. 72 e a seguito di concorso o attraverso forme idonee di selezione (compresi corsi aziendali di preparazione professionale).

Nel caso di speciali esigenze di servizio e quando fra il personale dipendente non si riscontrino da parte della Direzione Generale le specifiche competenze tecniche necessarie, l'Impresa potrà procedere all'assunzione per chiamata diretta di personale nei livelli 5°, 6° o 7° - Funzionari, di cui all'art. 72.

L'assunzione è fatta a tempo indeterminato, salvo quanto disposto dalle leggi vigenti in materia di contratto a tempo determinato, ma con prefissione del limite massimo di età stabilito dal successivo art. 54 - INA, punto g).

*Raccomandazioni dell'ANIA all'Impresa:*

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

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

**ART. 9 - INA**

(per il personale amministrativo dell'INA)

Per l'assunzione occorrono i seguenti requisiti:

- a) essere cittadino italiano;
- b) età non superiore ai 45 anni per il 7° livello-Funzionari e non superiore ai 35 anni per il restante personale, salve le disposizioni della legge 2 aprile 1968, n. 482, e successive modifiche e integrazioni, a favore degli appartenenti a categorie protette;
- c) avere condotta morale e civile irreprensibile;
- d) godere dei diritti politici;
- e) essere di sana e robusta costituzione fisica, da controllarsi tramite enti pubblici o istituti specializzati di diritto pubblico prima dell'assunzione.

Sono normalmente richiesti i seguenti documenti:

- 1) estratto dell'atto di nascita;
- 2) certificato di cittadinanza italiana;
- 3) diploma originale o copia notarile del titolo di studio, o certificato sostitutivo qualora il diploma non sia stato ancora rilasciato;
- 4) certificato penale generale del casellario giudiziale;
- 5) certificato dei carichi pendenti rilasciato dalla Pretura;
- 6) certificato dei carichi pendenti rilasciato dalla Procura della Repubblica;
- 7) certificato di buona condotta morale e civile, da rilasciarsi dal Sindaco;
- 8) certificato di godimento dei diritti politici, da rilasciarsi dal Sindaco;
- 9) stato di famiglia;
- 10) il consenso, se trattasi di minori, delle persone che per legge ne hanno la patria potestà;
- 11) copia dello stato di servizio militare o del foglio matricolare;
- 12) libretto di lavoro, per chi sia tenuto a presentarlo;
- 13) due fotografie formato tessera;
- 14) fotocopia del documento attestante il codice fiscale del lavoratore.

I documenti di cui ai nn. 2), 4), 5), 6), 7), 8) e 9) debbono essere di data non anteriore a tre mesi.

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

### **Anzianità convenzionali**

**ART. 22/1 - INA**

(per il personale dell'INA)

Al personale dell'INA si applicherà in materia di anzianità convenzionali il trattamento più favorevole fra quello eventualmente spettante per legge e quello previsto dall'art. 22 del presente contratto.

*Norma transitoria* - In deroga all'art. 22/1 - INA, al personale amministrativo dell'INA in servizio alla data del 1° luglio 1980 continua ad applicarsi l'art. 35 - INA del c.c.n.l. 1° luglio 1975, in luogo di quanto disposto dall'art. 22 del presente contratto.

### **Malattie - Infortuni**

**ART. 36 - INA**

(per il personale amministrativo dell'INA)

Nel caso di successive malattie, a ciascuna di esse verrà applicato il trattamento

di cui ai precedenti artt. 34 e 35. Le ricadute nella medesima malattia sono considerate come unica malattia, a meno che non si interponga, tra l'una e l'altra manifestazione morbosa, un intervallo di almeno due mesi; in caso di ricadute nella stessa malattia verificatesi entro due mesi dalla precedente manifestazione, il lavoratore avrà diritto di scegliere tra l'utilizzo del residuo periodo che manchi al raggiungimento del massimo di cui agli articoli precedenti e il trattamento previsto dalla legge sull'impiego privato.

Il periodo di malattia va computato come servizio a tutti gli effetti, ad eccezione dei periodi contemplati nell'art. 27, nel quarto comma dell'art. 34 e nel secondo comma dell'art. 35.

### **Gravidanza - Puerperio**

ART. 38 - INA

(per il personale dell'INA)

In caso di gravidanza o puerperio l'Impresa, in luogo del trattamento economico stabilito dalla legge, corrisponderà una indennità pari alla normale retribuzione per tutto il periodo di assenza dal lavoro stabilito dall'art. 4 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204.

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

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

Per quanto riguarda il personale addetto all'organizzazione produttiva ed alla produzione, la retribuzione da prendere in considerazione agli effetti della determinazione dell'indennità di cui al primo comma è quella indicata all'ultimo comma del precedente art. 34.

*Nota a verbale* - Il periodo di assenza di cui al 1° comma dell'art. 7 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, verrà eccezionalmente considerato agli effetti del trattamento di fine rapporto.

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

### **Risoluzione del rapporto di lavoro Cause di cessazione del rapporto di lavoro**

ART. 54 - INA

(per il personale amministrativo dell'INA)

La cessazione del rapporto di lavoro ha luogo:

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

- c) per malattia o conseguenza di infortunio la cui durata abbia superato il periodo contrattuale di conservazione del posto ai sensi dei precedenti artt. 34 e 35;
- d) per recesso per giusta causa a norma dell'art. 2119 C.C.;
- e) per recesso per giustificato motivo a norma della legge 15 luglio 1966, n. 604 e nell'ambito di applicazione della stessa;
- f) per morte;
- g) per raggiungimento del limite di età per il collocamento in quiescenza, stabilito al compimento del 60° anno, salvo quanto previsto dalla legge 26 febbraio 1982, n. 54.

Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro previsto dal precedente punto g) spetta al lavoratore, oltre al trattamento di fine rapporto, il trattamento di previdenza cui ha diritto in base alle norme ad esso applicabili.

## **DISCIPLINA SPECIALE**

### **PARTE PRIMA**

#### **Doveri**

##### **ART. 77 - INA**

Il personale deve tenere una condotta costantemente uniformata ai principi di disciplina.

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

Con il rapporto di dipendenza dall'Impresa è incompatibile qualunque altro impiego pubblico o privato, l'esercizio di qualunque professione, industria o commercio, ed ogni altra occupazione od attività che non sia conciliabile con l'osservanza dei doveri di ufficio o con il decoro dell'Impresa.

Sono pure incompatibili la carica di amministratore, sindaco o altre cariche affini, siano o no retribuite, in qualsiasi società o azienda, salvo particolare autorizzazione dell'Impresa.

##### **ART. 95/1 - INA**

Per ragioni di merito l'Impresa potrà concedere, a proprio giudizio, anticipazioni nella maturazione di scatti di trattamento economico tabellare.

*Nota a verbale* - Agli effetti degli artt. 95 e 95/1 - INA, non si tiene conto dell'eventuale anticipazione nel godimento di scatti di trattamento economico tabellare, conseguenti a concessioni deliberate dal Consiglio di Amministrazione dell'INA per nascita figli.

#### **Disposizioni transitorie**

##### **ART. 119/1 - INA**

(per il personale amministrativo dell'INA)

.In relazione alla nuova articolazione INA del presente contratto:

1) Restano in vigore le disposizioni contenute nei seguenti articoli del c.c.n.l. 1° luglio 1975:

- art. 7 - INA: limitatamente alla norma in base alla quale «gli ispettori amministrativi, dopo 12 anni di espletamento delle relative mansioni, possono optare per l'utilizzazione in mansioni interne con il preavviso di 18 mesi»;
- art. 32 - INA: (anticipazioni verso cessione del quinto dello stipendio).

Resta confermato che le mensilità solari di retribuzione vengono corrisposte in via anticipata al 1° giorno di ogni mese a tutto il personale amministrativo con almeno un anno di effettiva anzianità di servizio.

2) Restano in vigore le disposizioni contenute negli artt. 68/1 - INA e 68/2 - INA del c.c.n.l. 1° luglio 1975. Pertanto:

- In caso di recesso ad iniziativa dell'Impresa per invalidità del lavoratore, cioè quando il medesimo, per menomate condizioni fisiche o intellettuali, non sia più in grado di esercitare convenientemente le sue funzioni, al lavoratore che si trovi nelle condizioni previste dal precitato art. 68/1 - INA spetta il trattamento di cui all'articolo stesso;
- In caso di cessazione del rapporto di lavoro per malattia o conseguenza di infortunio la cui durata abbia superato il periodo contrattuale di conservazione del posto, al lavoratore che si trovi nelle condizioni previste dal precitato art. 68/2 - INA spetta il trattamento di cui all'articolo stesso;
- i relativi accertamenti medici sono effettuati tramite un istituto specializzato di diritto pubblico;
- il preavviso non è dovuto qualora il lavoratore sia ammesso al trattamento di cui ai citati artt. 68/1 - INA o 68/2 - INA; il trattamento di fine rapporto resterà accantonato e sarà versato alle condizioni e con le modalità indicate dagli articoli stessi.

3) *Norme transitorie.* Resta confermato che:

- A) **Assegni personali ex c.c.n.l. 15 giugno 1980:** al personale che si trovava, alla data del 1° luglio 1980, nella tabella di Capo Ufficio/Primo Capo Reparto, al momento del raggiungimento della 12ª classe della tabella stipendiale in atto e al raggiungimento della 13ª classe della tabella stessa, avrà, comunque, garantito un assegno personale rispettivamente di L. 217.320 annue e di L. 300.000 annue (con assorbimento di eventuali assegni personali di importo inferiore, derivanti dall'inserimento di cui al c.c.n.l. 15 giugno 1980), assorbibile in caso di nomina a Funzionario.
- B) **Festività:** in sostituzione delle semifestività abolite con il c.c.n.l. 15 giugno 1980, viene riconosciuta dal 1981 una giornata di permesso retribuito all'anno a favore del personale in servizio alla data del 1° luglio 1980.
- C) **Premi di anzianità:** agli effetti della corresponsione dei premi di anzianità previsti dall'art. 23 sono fatti salvi i diritti derivanti dalla nota a verbale n. 2 all'art. 38 - INA del c.c.n.l. 1° luglio 1975 a favore del personale in servizio alla data del 1° luglio 1980 che si trovi nelle posizioni ivi indicate. Per il personale amministrativo in servizio alla data del 21 luglio 1983 proveniente dagli Enti edilizi disciolti, trasferito all'INA nel 1975, l'anzianità riconosciuta ai fini dell'indennità di anzianità all'atto del trasferimento verrà computata anche ai fini della determinazione della data di maturazione dei premi di anzianità di cui all'art. 23. A tale data il premio sarà corrisposto in misura proporzionale all'effettivo servizio prestato presso l'INA dal 1° giugno 1975.
- D) **Integrazioni per i Funzionari ex c.c.n.l. 21 luglio 1983:** ai Funzionari già nominati al 31 marzo 1983 restano garantite permanentemente le seguenti integrazioni tabellari in correlazione alle classi stipendiali sottoindicate:

<b>classe</b> <b>(dal 1° gennaio 1988)</b>	<b>integrazione tabellare</b> <b>(importi annui)</b>
2 <sup>a</sup>	180.259
3 <sup>a</sup>	450.459
4 <sup>a</sup>	708.558
5 <sup>a</sup>	1.013.757
6 <sup>a</sup>	1.352.758
7 <sup>a</sup>	1.716.539
8 <sup>a</sup>	2.105.520

Ai Funzionari nominati fra il 1° aprile 1983 e il 30 giugno 1984 restano garantite permanentemente le seguenti integrazioni tabellari in correlazione alle classi stipendiali sottoindicate:

<b>classe</b> <b>(dal 1 gennaio 1988)</b>	<b>integrazione tabellare</b> <b>(importi annui)</b>
6 <sup>a</sup>	239.758
7 <sup>a</sup>	575.339
8 <sup>a</sup>	934.020

## **ARTICOLI APPLICABILI AI SOLI LAVORATORI DIPENDENTI DALL'ASSITALIA - LE ASSICURAZIONI D'ITALIA**

(articoli che sostituiscono od integrano quelli di pari numerazione del contratto collettivo)

### **Assunzione**

#### **ART. 8 - ASSITALIA**

L'assunzione del personale viene effettuata in conformità alle disposizioni di legge. Essa è fatta a tempo indeterminato, salvo quanto disposto dalle leggi vigenti in materia di contratto a tempo determinato, ma con prefissione dei limiti massimi di età di cui al successivo art. 54 - ASSITALIA, punto g).

#### *Raccomandazione dell'ANIA all'Impresa:*

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

### **Malattia**

#### **ART. 36 - ASSITALIA**

Nel caso di successive malattie, a ciascuna di esse verrà applicato il trattamento di cui ai precedenti articoli 34 e 35. Le ricadute nella medesima malattia sono considerate come unica malattia, a meno che non si interponga, tra l'una e l'altra manifestazione morbosa, un intervallo di almeno due mesi; in caso di ricadute nella stessa malattia verificatesi entro due mesi dalla precedente manifestazione, il lavoratore avrà diritto di scegliere tra l'utilizzo del residuo periodo che manchi al raggiungimento del massimo di cui agli articoli precedenti e il trattamento previsto dalla legge sull'impiego privato.

Il periodo di malattia va computato come servizio a tutti gli effetti ad eccezione dei periodi contemplati nell'art. 27, nel quarto comma dell'art. 34 e nel secondo comma dell'art. 35.

### **Risoluzione del rapporto di lavoro Cause di cessazione del rapporto di lavoro**

#### **ART. 54 - ASSITALIA**

La cessazione del rapporto di lavoro ha luogo:

- a) per dimissioni;

- b) per recesso da parte dell'Impresa a norma dell'art. 2118 C.C. nei limiti consentiti dalla legge;
- c) per malattia o infortunio la cui durata abbia superato il periodo contrattuale di conservazione del posto ai sensi degli artt. 34 e 35;
- d) per recesso per giusta causa a norma dell'art. 2119 C.C.;
- e) per recesso per giustificato motivo a norma della legge 15 luglio 1966, n. 604 e nell'ambito di applicazione della stessa;
- f) per morte;
- g) per raggiungimento del 60° anno di età per gli uomini e del 55° anno di età per le donne, salvo quanto previsto dalla legge 26 febbraio 1982, n. 54.

### **Trattamento previdenziale**

ART. 54/1 - ASSITALIA

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro spetta il trattamento previdenziale secondo le disposizioni contenute negli appositi accordi di previdenza in atto.

### **Disposizioni transitorie**

ART. 119/1 - ASSITALIA

- 1) In sostituzione delle semifestività abolite (Anniversario del Concordato, ultimo giorno di carnevale, Anniversario della guerra 1915/18) sarà riconosciuta, dal 1981, una giornata di permesso retribuito all'anno a favore del personale in servizio al 1° luglio 1980.
- 2) Per i lavoratori già in servizio al 15 dicembre 1950 restano in vigore le disposizioni contenute nell'art. 32 Coll. del c.c.n.l. 1° luglio 1975.
- 3) Agli effetti della corresponsione dei premi di anzianità previsti dall'art. 23 restano fermi i diritti derivanti dall'art. 38/1 Coll. del c.c.n.l. 1° luglio 1975 a favore del personale in servizio al 1° luglio 1980 che si trovi nelle posizioni ivi indicate.

**DICHIARAZIONE DELLE PARTI IN RELAZIONE  
ALL'ART. 83 DEL C.C.N.L. 21 LUGLIO 1983**



In relazione a quanto previsto dall'art. 83, n. 3), del c.c.n.l. 21.7.1983, le Parti, al fine di superare alcune divergenze di interpretazione in materia, si danno atto che all'epoca intesero le anzianità convenzionali di scatto ivi previste come strettamente correlate con gli aumenti concordati per le tabelle stipendiali rispettivamente del 2° e del 3° livello. Pertanto, nei casi in cui il lavoratore inquadrato in tali livelli fruisse all'epoca per qualsiasi motivo del trattamento economico tabellare del livello superiore, al medesimo spettavano — secondo l'intenzione delle Parti — rispettivamente:

- al lavoratore inquadrato nel 3° livello con tabella del 4°: soltanto gli aumenti inerenti la tabella del 4° livello;
- al lavoratore inquadrato nel 2° livello con tabella del 3°: gli aumenti inerenti la tabella e l'anzianità convenzionale di scatto prevista per il 3° livello.



**SCHEMA DI INSERIMENTO PER I FUNZIONARI**



SITUAZIONE ANTE C.C.N.L.				INSERIMENTO										
Classe	Anni di permanenza		Tabella	Ind. carica	(a) Totale	Classe inserim.	Anni di tabella	Perma- nenza pari a	(b) Tabella	Ind. carica	(c) Totale	Eccedenza (c) - (a)	Mesi di ritardo	Mesi di perma- nenza
	Tabella	Parci a												
1	1	1	13.255	3.100	16.355	1	1	1	16.400	1.700	18.100	1.745	49,3	61,3
1	1	1	13.255	3.800	17.055	1	1	1	16.400	1.700	18.100	1.045	29,5	41,5
1	1	1	13.255	4.500	17.755	1	1	1	16.400	1.700	18.100	345	9,7	21,7
1	1	1	13.255	5.200	18.455	1	1	1	16.400	2.400	18.800	345	9,7	21,7
1	1	1	13.255	5.900	19.155	1	1	1	16.400	3.100	19.500	345	9,7	21,7
1	2	2	13.255	3.100	16.355	1	2	2	16.400	1.700	18.100	1.745	49,3	49,3
1	2	2	13.255	3.800	17.055	1	2	2	16.400	1.700	18.100	1.045	29,5	29,5
1	2	2	13.255	4.500	17.755	1	2	2	16.400	1.700	18.100	345	9,7	9,7
1	2	2	13.255	5.200	18.455	1	2	2	16.400	2.400	18.800	345	9,7	9,7
1	2	2	13.255	5.900	19.155	1	2	2	16.400	3.100	19.500	345	9,7	9,7
2	3	1	13.879	3.100	16.979	1	1	1	16.400	1.700	18.100	1.121	31,7	43,7
2	3	1	13.879	3.800	17.679	1	1	1	16.400	1.700	18.100	421	11,9	23,9
2	3	1	13.879	4.500	18.379	1	1	1	16.400	2.400	18.800	421	11,9	23,9
2	3	1	13.879	5.200	19.079	1	1	1	16.400	3.100	19.500	421	11,9	23,9
2	3	1	13.879	5.900	19.779	1	1	1	16.400	3.800	20.200	421	11,9	23,9
2	4	2	13.879	3.100	16.979	1	2	2	16.400	1.700	18.100	1.121	31,7	31,7
2	4	2	13.879	3.800	17.679	1	2	2	16.400	1.700	18.100	421	11,9	11,9
2	4	2	13.879	4.500	18.379	1	2	2	16.400	2.400	18.800	421	11,9	11,9
2	4	2	13.879	5.200	19.079	1	2	2	16.400	3.100	19.500	421	11,9	11,9
2	4	2	13.879	5.900	19.779	1	2	2	16.400	3.800	20.200	421	11,9	11,9
3	5	1	14.529	3.100	17.629	1	1	1	16.400	1.700	18.100	471	13,3	25,3
3	5	1	14.529	3.800	18.329	1	1	1	16.400	2.400	18.800	471	13,3	25,3
3	5	1	14.529	4.500	19.029	1	1	1	16.400	3.100	19.500	471	13,3	25,3
3	5	1	14.529	5.200	19.729	1	1	1	16.400	3.800	20.200	471	13,3	25,3
3	5	1	14.529	5.900	20.429	1	1	1	16.400	4.500	20.900	471	13,3	25,3
3	6	2	14.529	3.100	17.629	1	2	2	16.400	1.700	18.100	471	13,3	13,3

SITUAZIONE ANTE C.C.N.L.										INSERIMENTO				
Classe	Anni di permanenza		Tabella	Ind. carica	(a) Totale	Classe insenh.	Anni di tabella	Perma- nenza pari a	(b) Tabella	Ind. carica	(c) Totale	Eccedenza (c) - (a)	Mesi di ritardo	Mesi di perma- nenza
	Tabella	Pari a												
3	6	2	14.529	3.800	18.329	1	2	2	16.400	2.400	18.800	471	13,3	13,3
3	6	2	14.528	4.500	19.029	1	2	2	16.400	3.100	19.500	471	13,3	13,3
3	6	2	14.529	5.200	19.729	1	2	2	16.400	3.800	20.200	471	13,3	13,3
3	6	2	14.529	5.900	20.429	1	2	2	16.400	4.500	20.900	471	13,3	13,3
4	7	1	15.205	3.100	18.305	1	1	1	16.400	2.400	18.800	495	14,0	26,0
4	7	1	15.205	3.800	19.005	1	1	1	16.400	3.100	19.500	495	14,0	26,0
4	7	1	15.205	4.500	19.705	1	1	1	16.400	3.800	20.200	495	14,0	26,0
4	7	1	15.205	5.200	20.405	1	1	1	16.400	4.500	20.900	495	14,0	26,0
4	7	1	15.205	5.900	21.105	1	1	1	16.400	5.200	21.600	495	14,0	26,0
4	8	2	15.205	3.100	18.305	1	2	2	16.400	2.400	18.800	495	14,0	14,0
4	8	2	15.205	3.800	19.005	1	2	2	16.400	3.100	19.500	495	14,0	14,0
4	8	2	15.205	4.500	19.705	1	2	2	16.400	3.800	20.200	495	14,0	14,0
4	8	2	15.205	5.200	20.405	1	2	2	16.400	4.500	20.900	495	14,0	14,0
4	8	2	15.205	5.900	21.105	1	2	2	16.400	5.200	21.600	495	14,0	14,0
5	9	1	15.980	3.100	19.080	1	1	1	16.400	3.100	19.500	420	11,9	23,9
5	9	1	15.980	3.800	19.780	1	1	1	16.400	3.800	20.200	420	11,9	23,9
5	9	1	15.980	4.500	20.480	1	1	1	16.400	4.500	20.900	420	11,9	23,9
5	9	1	15.980	5.200	21.180	1	1	1	16.400	5.200	21.600	420	11,9	23,9
5	9	1	15.980	5.900	21.880	1	1	1	16.400	5.900	22.300	420	11,9	23,9
5	10	2	15.980	3.100	19.080	1	2	2	16.400	3.100	19.500	420	11,9	11,9
5	10	2	15.980	3.800	19.780	1	2	2	16.400	3.800	20.200	420	11,9	11,9
5	10	2	15.980	4.500	20.480	1	2	2	16.400	4.500	20.900	420	11,9	11,9
5	10	2	15.980	5.200	21.180	1	2	2	16.400	5.200	21.600	420	11,9	11,9
5	10	2	15.980	5.900	21.880	1	2	2	16.400	5.900	22.300	420	11,9	11,9
6	11	1	16.790	3.100	19.890	2	3	3	17.250	3.100	20.350	460	13,0	25,0
6	11	1	16.790	3.800	20.590	2	3	3	17.250	3.800	21.050	460	13,0	25,0

SITUAZIONE ANTE C.C.N.I.L.				INSERIMENTO										
Classe	Anni di permanenza		Tabella	Ind. carica	(e) Totale	Classe inserm.	Anni di tabella	Perma- nenza parl. a	(b) Tabella	Ind. carica	(c) Totale	Eccedenza (c) - (e)	Mesi di ritardo	Mesi di perma- nenza
	Tabella	Parl. a												
6	11	1	16.790	4.500	21.290	2	3	1	17.250	4.500	21.750	460	13,0	25,0
6	11	1	16.790	5.200	21.990	2	3	1	17.250	5.200	22.450	460	13,0	25,0
6	11	1	16.790	5.900	22.690	2	3	1	17.250	5.900	23.150	460	13,0	25,0
6	12	2	16.790	3.100	19.890	2	4	2	17.250	3.100	20.350	460	13,0	13,0
6	12	2	16.790	3.800	20.590	2	4	2	17.250	3.800	21.050	460	13,0	13,0
6	12	2	16.790	4.500	21.290	2	4	2	17.250	4.500	21.750	460	13,0	13,0
6	12	2	16.790	5.200	21.990	2	4	2	17.250	5.200	22.450	460	13,0	13,0
6	12	2	16.790	5.900	22.690	2	4	2	17.250	5.900	23.150	460	13,0	13,0
7	13	1	17.620	3.100	20.720	3	5	0,67	18.100	3.100	21.200	480	13,6	29,6
7	13	1	17.620	3.800	21.420	3	5	0,67	18.100	3.800	21.900	480	13,6	29,6
7	13	1	17.620	4.500	22.120	3	5	0,67	18.100	4.500	22.600	480	13,6	29,6
7	13	1	17.620	5.200	22.820	3	5	0,67	18.100	5.200	23.300	480	13,6	29,6
7	13	1	17.620	5.900	23.520	3	5	0,67	18.100	5.900	24.000	480	13,6	29,6
7	14	2	17.620	3.100	20.720	3	6	1,33	18.100	3.100	21.200	480	13,6	21,6
7	14	2	17.620	3.800	21.420	3	6	1,33	18.100	3.800	21.900	480	13,6	21,6
7	14	2	17.620	4.500	22.120	3	6	1,33	18.100	4.500	22.600	480	13,6	21,6
7	14	2	17.620	5.200	22.820	3	6	1,33	18.100	5.200	23.300	480	13,6	21,6
7	14	2	17.620	5.900	23.520	3	6	1,33	18.100	5.900	24.000	480	13,6	21,6
7	15	3	17.620	3.100	20.720	3	6	2	18.100	3.100	21.200	480	13,6	13,6
7	15	3	17.620	3.800	21.420	3	6	2	18.100	3.800	21.900	480	13,6	13,6
7	15	3	17.620	4.500	22.120	3	6	2	18.100	4.500	22.600	480	13,6	13,6
7	15	3	17.620	5.200	22.820	3	6	2	18.100	5.200	23.300	480	13,6	13,6
7	15	3	17.620	5.900	23.520	3	6	2	18.100	5.900	24.000	480	13,6	13,6
8	16	1	18.534	3.100	21.634	4	7	0,67	18.950	3.100	22.050	416	11,7	27,7
8	16	1	18.534	3.800	22.334	4	7	0,67	18.950	3.800	22.750	416	11,7	27,7
8	16	1	18.534	4.500	23.034	4	7	0,67	18.950	4.500	23.450	416	11,7	27,7

SITUAZIONE ANTE C.C.N.I.L.				INSERIMENTO										
Classe	Anni di permanenza		Tabella	Ind. carica	(a) Totale	Classe inserin.	Anni di tabella	Perma- nenza pari a	(b) Tabella	Ind. carica	(c) Totale	Eccedenza (c) - (a)	Mesi di ritardo	Mesi di perma- nenza
	Tabella	Pari a												
8	16	1	18.534	5.200	23.734	4	7	0,67	18.950	5.200	24.150	416	11,7	27,7
8	16	1	18.534	5.900	24.434	4	7	0,67	18.950	5.900	24.850	416	11,7	27,7
8	17	2	18.534	3.100	21.634	4	8	1,33	18.950	3.100	22.050	416	11,7	19,7
8	17	2	18.534	3.800	22.334	4	8	1,33	18.950	3.800	22.750	416	11,7	19,7
8	17	2	18.534	4.500	23.034	4	8	1,33	18.950	4.500	23.450	416	11,7	19,7
8	17	2	18.534	5.200	23.734	4	8	1,33	18.950	5.200	24.150	416	11,7	19,7
8	17	2	18.534	5.900	24.434	4	8	1,33	18.950	5.900	24.850	416	11,7	19,7
8	18	3	18.534	3.100	21.634	4	8	2	18.950	3.100	22.050	416	11,7	11,7
8	18	3	18.534	3.800	22.334	4	8	2	18.950	3.800	22.750	416	11,7	11,7
8	18	3	18.534	4.500	23.034	4	8	2	18.950	4.500	23.450	416	11,7	11,7
8	18	3	18.534	5.200	23.734	4	8	2	18.950	5.200	24.150	416	11,7	11,7
8	18	3	18.534	5.900	24.434	4	8	2	18.950	5.900	24.850	416	11,7	11,7
9	19	1	19.471	3.100	22.571	5	9	0,67	19.800	3.100	22.900	329	9,3	25,3
9	19	1	19.471	3.800	23.271	5	9	0,67	19.800	3.800	23.600	329	9,3	25,3
9	19	1	19.471	4.500	23.971	5	9	0,67	19.800	4.500	24.300	329	9,3	25,3
9	19	1	19.471	5.200	24.671	5	9	0,67	19.800	5.200	25.000	329	9,3	25,3
9	19	1	19.471	5.900	25.371	5	9	0,67	19.800	5.900	25.700	329	9,3	25,3
9	20	2	19.471	3.100	22.571	5	10	1,33	19.800	3.100	22.900	329	9,3	17,3
9	20	2	19.471	3.800	23.271	5	10	1,33	19.800	3.800	23.600	329	9,3	17,3
9	20	2	19.471	4.500	23.971	5	10	1,33	19.800	4.500	24.300	329	9,3	17,3
9	20	2	19.471	5.200	24.671	5	10	1,33	19.800	5.200	25.000	329	9,3	17,3
9	20	2	19.471	5.900	25.371	5	10	1,33	19.800	5.900	25.700	329	9,3	17,3
9	21	3	19.471	3.100	22.571	5	10	2	19.800	3.100	22.900	329	9,3	9,3
9	21	3	19.471	3.800	23.271	5	10	2	19.800	3.800	23.600	329	9,3	9,3
9	21	3	19.471	4.500	23.971	5	10	2	19.800	4.500	24.300	329	9,3	9,3
9	21	3	19.471	5.200	24.671	5	10	2	19.800	5.200	25.000	329	9,3	9,3

SITUAZIONE ANTE C.C.N.L.				INSERIMENTO										
Classe	Anni di permanenza		Tabella	Ind. carica	(a) Totale	Classe inscrim.	Anni di tabella	Perma- nenza pari a	(b) Tabella	Ind. carica	(c) Totale	Eccedenza (c) - (a)	Mesi di ritardo	Mesi di perma- nenza
	Tabella	Parì a												
9	21	3	19.471	5.900	25.371	5	10	2	19.800	5.900	25.700	329	9,3	9,3
10	22	1	20.455	3.100	23.555	6	11	0,67	20.650	3.100	23.750	195	4,7	20,7
10	22	1	20.455	3.800	24.255	6	11	0,67	20.650	3.800	24.450	195	4,7	20,7
10	22	1	20.455	4.500	24.955	6	11	0,67	20.650	4.500	25.150	195	4,7	20,7
10	22	1	20.455	5.200	25.655	6	11	0,67	20.650	5.200	25.850	195	4,7	20,7
10	22	1	20.455	5.900	26.355	6	11	0,67	20.650	5.900	26.550	195	4,7	20,7
10	23	2	20.455	3.100	23.555	6	11	1,33	20.650	3.100	23.750	195	4,7	12,7
10	23	2	20.455	3.800	24.255	6	12	1,33	20.650	3.800	24.450	195	4,7	12,7
10	23	2	20.455	4.500	24.955	6	12	1,33	20.650	4.500	25.150	195	4,7	12,7
10	23	2	20.455	5.200	25.655	6	12	1,33	20.650	5.200	25.850	195	4,7	12,7
10	23	2	20.455	5.900	26.355	6	12	1,33	20.650	5.900	26.550	195	4,7	12,7
10	24	3	20.455	3.100	23.555	6	12	2	20.650	3.100	23.750	195	4,7	4,7
10	24	3	20.455	3.800	24.255	6	12	2	20.650	3.800	24.450	195	4,7	4,7
10	24	3	20.455	4.500	24.955	6	12	2	20.650	4.500	25.150	195	4,7	4,7
10	24	3	20.455	5.200	25.655	6	12	2	20.650	5.200	25.850	195	4,7	4,7
10	24	3	20.455	5.900	26.355	6	12	2	20.650	5.900	26.550	195	4,7	4,7
10	25	1	21.497	3.100	24.597	7	13	1	21.650	3.100	24.750	153	5,5	29,5
10	25	1	21.497	3.800	25.297	7	13	1	21.650	3.800	25.450	153	5,5	29,5
10	25	1	21.497	4.500	25.997	7	13	1	21.650	4.500	26.150	153	5,5	29,5
10	25	1	21.497	5.200	26.697	7	13	1	21.650	5.200	26.850	153	5,5	29,5
10	25	1	21.497	5.900	27.397	7	13	1	21.650	5.900	27.550	153	5,5	29,5
10	26	2	21.497	3.100	24.597	7	14	2	21.650	3.100	24.750	153	5,5	17,5
10	26	2	21.497	3.800	25.297	7	14	2	21.650	3.800	25.450	153	5,5	17,5
10	26	2	21.497	4.500	25.997	7	14	2	21.650	4.500	26.150	153	5,5	17,5
10	26	2	21.497	5.200	26.697	7	14	2	21.650	5.200	26.850	153	5,5	17,5
10	26	2	21.497	5.900	27.397	7	14	2	21.650	5.900	27.550	153	5,5	17,5

SITUAZIONE ANTE C.C.N.L.				INSERIMENTO										
Classe	Anni di permanenza		Tabella	Ind. carica	(a) Totale	Classe inserim.	Anni di tabella	Perma- nenza pari a	(b) Tabella	Ind. carica	(c) Totale	Eccedenza (c) - (a)	Mesi di ritardo	Mesi di perma- nenza
	Tabella	Par. a												
11	27	3	21.497	3.100	24.597	7	15	3	21.650	3.100	24.750	153	5,5	5,5
11	27	3	21.497	3.800	25.297	7	15	3	21.650	3.800	25.450	153	5,5	5,5
11	27	3	21.497	4.500	25.997	7	15	3	21.650	4.500	26.150	153	5,5	5,5
11	27	3	21.497	5.200	26.697	7	15	3	21.650	5.200	26.850	153	5,5	5,5
11	27	3	21.497	5.900	27.397	7	15	3	21.650	5.900	27.550	153	5,5	5,5
12	>27		22.609	3.100	25.709	8	>15		22.650	3.100	25.750	41		
12	>27		22.609	3.800	26.409	8	>15		22.650	3.800	26.450	41		
12	>27		22.609	4.500	27.109	8	>15		22.650	4.500	27.150	41		
12	>27		22.609	5.200	27.809	8	>15		22.650	5.200	27.850	41		
12	>27		22.609	5.900	28.509	8	>15		22.650	5.900	28.550	41		

## INDICE SISTEMATICO

Sfera di applicazione . . . . .	Art. 1	pag. 4
---------------------------------	--------	--------

### DISCIPLINA GENERALE - PARTE PRIMA

Diritto all'informazione . . . . .	Artt. 2 e segg.	pag. 7
------------------------------------	-----------------	--------

### DISCIPLINA GENERALE - PARTE SECONDA DISCIPLINA COMUNE DEL RAPPORTO INDIVIDUALE DI LAVORO

Assunzione . . . . .	Artt. 8 e segg.	pag. 13
Prova . . . . .	Art. 11	» 15
Doveri . . . . .	Artt. 12 e segg.	» 15
Provvedimenti disciplinari . . . . .	Artt. 15 e segg.	» 15
Festività . . . . .	Art. 19	» 17
Indennità di contingenza . . . . .	Artt. 20 e segg.	» 18
Anzianità convenzionali . . . . .	Art. 22	» 18
Premi di anzianità . . . . .	Art. 23	» 19
Ferie . . . . .	Artt. 24 e segg.	» 20
Aspettative . . . . .	Artt. 28 e segg.	» 23
Permessi . . . . .	Artt. 30 e segg.	» 23
Congedo matrimoniale . . . . .	Art. 32	» 24
Malattie - Infortuni . . . . .	Artt. 33 e segg.	» 24
Gravidanza - Puerperio . . . . .	Art. 38	» 26
Tutela della salute . . . . .	Artt. 39 e segg.	» 27
Servizio militare . . . . .	Artt. 45 e segg.	» 28
Missioni . . . . .	Artt. 48 e segg.	» 29
Trasferimenti . . . . .	Artt. 51 e segg.	» 30
Corsi professionali . . . . .	Art. 53	» 31
Risoluzione del rapporto di lavoro - Cause di cessazione del rapporto di lavoro . . . . .	Art. 54	» 32
Preavviso . . . . .	Art. 55	» 32
Cessazione del rapporto di lavoro per dimissioni . . . . .	Art. 56	» 33
Cessazione del rapporto di lavoro per iniziativa dell'Impresa ai sensi dell'art. 2118 C.C. . . . .	Art. 57	» 33
Cessazione del rapporto di lavoro per malattia o conseguenza di infortunio . . . . .	Art. 58	» 33
Cessazione del rapporto di lavoro per giusta causa . . . . .	Art. 59	» 33
Cessazione del rapporto di lavoro per giustificato motivo . . . . .	Artt. 60 e segg.	» 34

Cessazione del rapporto di lavoro e causa di morte	Art. 62	pag. 34
Trattamento di fine rapporto e indennità sostitutiva del preavviso . . . . .	Art. 63	» 34
Modalità di comunicazione ed effetto del recesso	Art. 64	» 35
Modalità di versamento delle spettanze di fine rapporto . . . . .	Art. 65	» 35
Certificato di prestatato servizio . . . . .	Art. 66	» 35
Contrattazione aziendale . . . . .	Art. 67	» 35
Trattamento previdenziale . . . . .	Art. 68	» 37

### DISCIPLINA SPECIALE - PARTE PRIMA

Soggetti destinatari della Disciplina speciale - Parte prima (Tutto il personale amministrativo) . . .	Art. 69	pag. 41
<b>SEZIONE PRIMA (Disposizioni comuni a tutto il personale amministrativo) . . . . .</b>	<b>Art. 70</b>	<b>» 41</b>
Inquadramento . . . . .	Artt. 71 e segg.	» 41
Cambiamento di mansioni . . . . .	Artt. 75 e segg.	» 50
Doveri . . . . .	Art. 77	» 51
Orario di lavoro . . . . .	Artt. 78 e segg.	» 51
Lavoro straordinario . . . . .	Artt. 83 e segg.	» 54
Trattamento economico . . . . .	Artt. 89 e segg.	» 56
Scatti per anzianità . . . . .	Art. 94	» 57
Passaggi di livello . . . . .	Art. 95	» 57
Automatismi . . . . .	Art. 96	» 58
Indumenti di lavoro . . . . .	Art. 97	» 58
<b>SEZIONE SECONDA (Disposizioni specifiche per i lavoratori dell'area professionale di cui alla legge 13.5.85, n. 190) . . . . .</b>	<b>Art. 98</b>	<b>» 59</b>
Responsabilità civile e/o penale connessa alla prestazione . . . . .	Art. 99	» 59
Indennità di funzione . . . . .	Art. 100	» 59
<b>SEZIONE TERZA (Disposizioni specifiche per i Funzionari) . . . . .</b>	<b>Artt. 101 e segg.</b>	<b>» 60</b>
Orario di lavoro . . . . .	Art. 105	» 61
Formazione e aggiornamento professionale .	Artt. 106 e segg.	» 61
Nomina a Funzionario di 1° grado . . . . .	Art. 112	» 62
Passaggi di grado . . . . .	Artt. 113 e segg.	» 62
<b>DISPOSIZIONI TRANSITORIE . . . . .</b>	<b>Artt. 119 e segg.</b>	<b>» 67</b>

## DISCIPLINA SPECIALE - PARTE SECONDA

Soggetti destinatari della Disciplina speciale - Parte seconda (Personale addetto alla organizzazione produttiva ed alla produzione) . . . . .	Art. 129	pag. 75
Inquadramento . . . . .	Artt. 130 e segg.	» 75
Cambiamento di mansioni . . . . .	Art. 132	pag. 76
Passaggi di livello . . . . .	Art. 133	» 76
Doveri . . . . .	Art. 134	» 76
Orario di lavoro . . . . .	Art. 135	» 77
Trattamento economico . . . . .	Artt. 136 e segg.	» 77
Scatti per anzianità . . . . .	Art. 139	» 78
Automatismi . . . . .	Art. 140	» 78
Personale trasferito alla produzione . . . . .	Art. 141	» 79
Produzione libera . . . . .	Art. 142	» 79
Disposizioni transitorie . . . . .	Artt. 143 e segg.	» 79

### DISPOSIZIONI FINALI DI CARATTERE GENERALE

Allegati . . . . .	Art. 148	pag. 81
Inscindibilità delle disposizioni contrattuali . . . . .	Art. 149	» 82
Decorrenza, durata ed efficacia . . . . .	Art. 150	» 82

### ALLEGATI

All. n. 1 - Trattamento economico del personale amministrativo . . . . .	pag. 85
All. n. 2 - Tabelle di trattamento economico del personale addetto alla organizzazione produttiva ed alla produzione . . . . .	» 105
All. n. 3 - Accordo assistenza malattia Funzionari . . . . .	» 111
All. n. 4 - Occupazione . . . . .	» 123
All. n. 5 - Lettere dell'ANIA alle Organizzazioni Sindacali . . . . .	» 127
All. n. 6 - Accordo sulle festività abolite . . . . .	» 131
All. n. 7 - Protocollo aggiuntivo relativo al personale addetto all'organizzazione produttiva ed alla produzione . . . . .	» 135
All. n. 8 - Protocollo sulle relazioni sindacali . . . . .	» 139
All. n. 9 - Commissione Nazionale paritetica per l'Inquadramento . . . . .	» 143
All. n. 10 - Accordo quadro per la regolamentazione del contratto di formazione e lavoro . . . . .	» 147
All. n. 11 - Dichiarazione dell'ANIA concernente il personale femminile . . . . .	» 155
All. n. 12 - Protocollo in tema di tutele sindacali . . . . .	» 159
All. n. 13 - Regolamento per l'attuazione del trattamento di previdenza previsto dall'art. 68 . . . . .	» 175

All. n. 14 - Articoli applicabili ai soli lavoratori dipendenti dall'INA e dall'ASSITALIA . . . . .		»	181
All. n. 14A - Articoli applicabili ai soli lavoratori dipendenti dall'Istituto Nazionale delle Assicurazioni . . . . .		»	183
Sfera di applicazione . . . . .	Art. 1	»	183
<i>Disciplina generale - Parte seconda - Disciplina comune del rapporto individuale di lavoro</i> . . . . .		»	184
Assunzione . . . . .	Artt. 8 e 9	»	184
Anzianità convenzionali . . . . .	Art. 22/1	»	185
Malattie - Infortuni . . . . .	Art. 36	»	185
Gravidanza - Puerperio . . . . .	Art. 38	»	186
Risoluzione del rapporto di lavoro - Cause di cessazione del rapporto di lavoro . . . . .	Art. 54	»	186
<i>Disciplina speciale - Parte prima</i> . . . . .		»	188
Doveri . . . . .	Artt. 77 e 95/1	»	188
Disposizioni transitorie . . . . .	Art. 119/1	»	188
All. n. 14/B - Articoli applicabili ai soli lavoratori dipendenti dall'ASSITALIA - Le assicurazioni d'Italia . . . . .		»	191
Assunzione . . . . .	Art. 8	»	191
Malattia . . . . .	Art. 36	»	191
Risoluzione del rapporto di lavoro - Cause di cessazione del rapporto di lavoro . . . . .	Art. 54	»	191
Trattamento previdenziale . . . . .	Art. 54/1	»	192
Disposizioni transitorie . . . . .	Art. 119/1	»	192
All. n. 15 - Dichiarazione delle parti in relazione all'art. 83 del C.C.N.L. 21 luglio 1983 . . . . .		»	193
All. n. 16 - Schema di inserimento per i Funzionari . . . . .		»	197