

## **IPOTESI DI INTESA**

**CCNL per la disciplina dei rapporti fra le Imprese di Assicurazione e  
il personale dipendente non dirigente**

Il giorno 17 settembre 2007 in Roma

tra

- l'ANIA

e

- la FIBA/CISL, la FISAC/CGIL, la F.N.A., lo SNFIA e l'UILCA

si è giunti alla presente ipotesi di intesa per il rinnovo del CCNL 18 luglio 2003 contenente la disciplina dei rapporti tra le Imprese di assicurazione ed il personale dipendente non dirigente, con riguardo tanto alla parte normativa (All. n. 1) quanto alla parte economica (All. n. 2).

Salvo diverse indicazioni espressamente previste, il nuovo CCNL decorrerà dalla data odierna e si applicherà al personale in servizio alla suddetta data nonché a quello assunto successivamente e scadrà, sia per la parte normativa che per la parte economica, il 31.12.2009.

Le Parti si danno reciprocamente atto che provvederanno ad incontrarsi, per procedere alla stesura del testo unico del nuovo CCNL, entro 60 giorni dalla sottoscrizione della presente ipotesi.

Qualora non venga disdettato per iscritto da una delle Parti almeno sei mesi prima della scadenza, il contratto si intenderà tacitamente rinnovato per un periodo di quattro anni per quanto riguarda la parte normativa e per un periodo di due anni per quanto riguarda la parte economica.

## **Premessa**

Tenuto conto che l'evoluzione del mercato caratterizza l'attività delle imprese in un senso sempre più competitivo e globale, le Parti concordano sull'opportunità di favorire momenti di incontro e di approfondimento in un'ottica di sempre maggiore trasparenza e correttezza delle relazioni sindacali del settore assicurativo.

In tal senso, le Parti intendono favorire lo sviluppo di un approccio relazionale improntato alla condivisione di valori sempre più indirizzati verso un sistema socialmente sostenibile in grado di rappresentare tutti i portatori di interessi.

Al fine di perseguire i predetti obiettivi assume particolare rilevanza l'elemento della centralità delle risorse umane come uno dei fattori portanti dello sviluppo del settore.

Tale centralità è alla base della condivisione di una prospettiva di valorizzazione concreta del capitale umano delle imprese attraverso l'implementazione di politiche formative finalizzate alla crescita costante e continua delle competenze professionali e dei saperi del personale dipendente.

Inoltre, la rinnovata attenzione da parte legislativa ed istituzionale al mercato del lavoro richiede un approfondimento reciproco e condiviso delle politiche attive nonché delle modalità lavorative maggiormente influenzabili da un mercato di lavoro sempre più dinamico.

Sulla base di tali premesse, le Parti concordano di addivenire alla sottoscrizione della presente ipotesi di intesa.

## **ART. 1 BIS**

Le Parti, coerentemente agli assetti ed agli equilibri organizzativi/contrattuali derivanti dalla definizione dell'area contrattuale contenuta nell'art. 1 del CCNL, ribadiscono, fermo restando quanto previsto dall'art. 2, che la liquidazione sinistri, per importanza e centralità, è propria dell'attività assicurativa che viene svolta dai dipendenti delle Imprese.

Su tale presupposto le Parti convengono che a livello aziendale e/o di Gruppo verranno individuati momenti di monitoraggio e di verifica sulla coerenza degli assetti operativi rispetto a quanto sopra enunciato, nonché, in caso di significativi scostamenti, di confronto per concordare soluzioni coerenti (per tempi e per modalità) con quanto previsto al 1° comma del presente articolo, anche tenendo conto delle esigenze di funzionalità delle Imprese.

## **RELAZIONI SINDACALI**

### **ART. 5**

La qualità dello sviluppo del settore assicurativo e le prospettive aperte con l'unificazione del Mercato Europeo rendono necessaria, ancora più che nel passato, una nuova dimensione nelle forme e nei contenuti delle relazioni sindacali volta a valorizzare il ruolo dei lavoratori/trici nei processi di cambiamento.

Con questa consapevolezza le Parti concordano nell'attribuire importanza all'informazione e consultazione come strumento di conoscenza della situazione aziendale e delle reciproche esigenze nonché come strumento di conoscenza funzionale ad un eventuale confronto tra le Parti atto a favorire il dialogo sociale tra le stesse secondo le modalità di seguito indicate.

## **DIRITTO ALL'INFORMAZIONE**

### **ART. 6**

Nel rispetto della disciplina di cui al d. lgs. N. 25 del 6/2/2007 e ferme restando l'autonomia dell'attività imprenditoriale e le rispettive distinte responsabilità degli imprenditori e delle OO.SS., dei lavoratori/trici, le Parti concordano quanto indicato ai successivi artt. 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16.

#### **Dichiarazione a verbale**

In relazione a quanto espressamente previsto dall'art. 5 del d.Lgs. n. 25 del 6/2/2007, le Parti concordano di incontrarsi entro il 31/12/2007 per determinare la composizione, il funzionamento e le modalità di costituzione della Commissione di Conciliazione di cui al comma 3° dello stesso art. 5.

## **INFORMAZIONE A LIVELLO NAZIONALE**

### **ART. 7**

L'ANIA fornirà annualmente, prima dell'assemblea annuale dell'ANIA e comunque entro il 30 novembre, 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 e del Mercato Unico Europeo.

Nel corso dell'incontro l'ANIA informerà altresì le OO.SS.:

- sul livello occupazionale del settore fornendo, rispettivamente per quanto concerne il personale amministrativo, quello addetto all'organizzazione produttiva ed alla produzione e quello di cui alla Parte Terza della Disciplina Speciale il numero complessivo dei dipendenti distinti per sesso, per area professionale e posizione organizzativa - livello retributivo, per fasce di età e per regioni, nonché nell'ambito di ciascuna area professionale e posizione organizzativa - livello retributivo, per classi di anzianità e per sesso;
- sul costo del lavoro comunicando, rispettivamente per quanto concerne il personale amministrativo, quello addetto all'organizzazione produttiva ed alla produzione e quello di cui alla Parte Terza della Disciplina Speciale 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 e quello di cui alla Parte Terza della Disciplina Speciale - l'ammontare complessivo dei compensi corrisposti, distinto per sesso, per lavoro straordinario e quello delle somme erogate per diarie e/o rimborsi spese;
- sul numero delle assunzioni suddivise per tipologia contrattuale e distinte per sesso, area professionale, posizione organizzativa e livello retributivo. Per quanto concerne i lavoratori con contratto a termine il numero dei trasformati a tempo indeterminato divisi per sesso e per inquadramento;
- sui dati numerici (entrata/uscita) concernenti i lavoratori a part-time, suddivisi per tipologia (orizzontale/verticale), e sul lavoro supplementare effettuato.

## **ART. 8**

L'ANIA fornirà biennialmente alle OO.SS firmatarie del presente contratto, i dati, aggregati a livello di settore, di cui al rapporto che le Imprese sono tenute a predisporre ex art. 46 del D. Lgs. n. 198/2006.

Nota a verbale - L'ANIA si attiverà presso le Imprese socie per cercare di ottenere tali dati al fine di fornirli alle OO.SS con cadenza annuale



## **Art. 9 comma secondo**

### **adde**

A seguito dell'entrata in vigore delle nuove normative di legge relative all'indennizzo diretto del danno e del plurimandato, le Parti attiveranno un Osservatorio Nazionale con il compito di monitorare il servizio liquidativo con particolare riferimento alla qualità del servizio, al ruolo ed alla professionalità dei liquidatori e all'attività dei periti esterni di supporto ai liquidatori.

## **INFORMAZIONE A LIVELLO AZIENDALE**

### **ART. 10**

Ogni anno le Imprese, di norma entro il mese di giugno, in un quadro di corrette relazioni sindacali, indiranno un apposito incontro informativo con gli Organismi sindacali aziendali.

Nell'incontro, che si terrà successivamente all'approvazione del bilancio da parte degli Organi societari, l'Impresa:

1) consegnerà il bilancio depositato presso la cancelleria del Tribunale ed i relativi allegati, fornendo gli eventuali chiarimenti richiesti, anche per quanto riguarda i dati ivi contenuti relativi agli investimenti, alla riassicurazione, alle riserve ed all'andamento tecnico dei sinistri;

consegnerà anche la relazione della società di revisione incaricata della certificazione allegata al bilancio ed all'eventuale bilancio consolidato di gruppo;

informerà sui nuovi prodotti immessi sul mercato, sugli assetti commerciali, sulle ipotesi di sviluppo atteso e sulla qualità del servizio;

2) informerà sulle condizioni dell'Impresa e del lavoro, sulle sue prospettive di sviluppo e sull'andamento e sulle prospettive della competitività e sulle condizioni essenziali di redditività; illustrerà il piano industriale ove esistente e le sue eventuali modifiche, a condizione che l'illustrazione stessa non confligga con esigenze di riservatezza;

3) informerà altresì:

- sui livelli occupazionali, fornendo, rispettivamente per quanto concerne il personale amministrativo, quello addetto all'organizzazione produttiva ed alla produzione e quello di cui alla Parte Terza della Disciplina Speciale il numero complessivo dei dipendenti distinti per sesso, per area professionale e per posizione organizzativa – livello retributivo, per fasce di età e per regioni, nonché nell'ambito di ciascuna area professionale e posizione organizzativa – livello retributivo, per classi di anzianità e per sesso;
- sulle previsioni delle eventuali nuove assunzioni, specificando quelle con tipologia di contratto diverso dal tempo indeterminato, con indicazioni anche delle aree professionali prevedibilmente interessate, con le modalità compatibili con le dimensioni dell'Impresa. L'Azienda fornirà il numero dei lavoratori assunti con tipologia di contratto diverso da quello a tempo indeterminato distinto per tipologia di contratto, specificando il numero dei contratti trasformati a tempo indeterminato;
- sulle previsioni delle eventuali nuove assunzioni a part-time, suddivise per tipologia (orizzontale/verticale);
- sul costo del lavoro comunicando, rispettivamente per quanto concerne il personale amministrativo, quello addetto all'organizzazione produttiva ed alla produzione e quello di cui alla Parte Terza della Disciplina Speciale 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 e quello di cui alla Parte Terza della Disciplina Speciale - l'ammontare complessivo dei compensi corrisposti per lavoro

straordinario e supplementare e quello delle somme erogate per diarie e/o rimborsi spese;

- sul numero globale delle movimentazioni verificatesi, con specificazione dei passaggi di area professionale ripartiti per sesso. Per quanto riguarda i passaggi da una posizione organizzativa ad un'altra rientranti nell'area professionale B, l'Impresa indicherà il loro numero, i servizi interessati e la tipologia dei passaggi da una mansione all'altra;
- sulle percorrenze chilometriche medie annue del personale di cui alla nota a verbale in calce al punto 1 dell'art. 101;
- sulle ripartizioni del personale esterno per le singole strutture periferiche dell'area sinistri e dell'area commerciale;
- sullo stato di applicazione di quanto previsto dagli artt. 66, 69, 98, 99, 137 e 138;
- sulle attività eventualmente date in appalto, 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;
- sull'organigramma aziendale di riferimento;
- sul numero dei lavoratori che hanno risolto il rapporto di lavoro nel corso dell'anno di riferimento;
- sul numero dei distacchi in essere;

4) per quanto riguarda i corsi di formazione di cui all'art. 66 del C.C.N.L., fornirà informazioni su:

- previsioni circa i programmi dei corsi per l'anno successivo, le finalità formative, le famiglie/profili professionali coinvolti indicando, per quanto riguarda i corsi inerenti il personale interessato ai processi di mobilità di cui agli artt. 98, 99 e 148, i contenuti e le finalità degli stessi;
- profili professionali interessati dagli interventi formativi espletati nel corso dell'anno precedente indicando il numero dei partecipanti ai corsi, il numero globale delle movimentazioni verificatesi e la percentuale del personale movimentato che ha partecipato ai corsi, suddiviso per sesso e per livello.
- tipologia degli interventi formativi attuati anche con riferimento al sistema nazionale della Formazione Continua;
- risorse/investimenti/costi della Formazione Continua finanziata da For.Te.;

5) per quanto riguarda il personale addetto alla organizzazione produttiva ed alla produzione:

fornirà anche informazioni su aspetti non secondari e che riguardino la generalità di detto personale - sulla modulistica relativa all'adempimento di quanto previsto all'art. 151. 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 realizzazione di una maggiore produttività. Le OO.SS., inoltre, potranno in particolare fornire indicazioni e suggerimenti sulla parte variabile della retribuzione;

informerà sulle eventuali evoluzioni professionali verificatesi;

informerà sullo stato e sulle prospettive delle agenzie in gestione diretta e delle agenzie in gestione libera.

Ove la consegna del bilancio non si rendesse possibile se non dopo la fine del mese di giugno, le informazioni di cui ai precedenti punti 3), 4) e 5) saranno fornite in un apposito incontro da tenersi entro la fine di settembre.

Le Imprese informeranno, altresì, con cadenza semestrale, sul numero dei passaggi a mansioni inerenti una posizione organizzativa inferiore a quella di inquadramento avvenuti nell'ambito dell'area professionale B.

Le informazioni di cui al punto 5) potranno essere fornite in una specifica occasione, diversa dall'incontro annuale, su richiesta degli Organismi sindacali aziendali.

Le Imprese tenute alla redazione del rapporto di cui all'art. 46 del d. lgs. 11 aprile 2006, n°198, relativo alla situazione del personale maschile e femminile nelle aziende, indiranno, in occasione della consegna del predetto rapporto, uno specifico incontro con gli Organismi sindacali aziendali per l'illustrazione del rapporto stesso.

*Nota a verbale n. 1-* In caso di acquisizione e/o cessione di partecipazioni in altre Imprese assicurative, l'Impresa informerà tempestivamente le OO.SS. aziendali. Verranno inoltre fornite informazioni su rilevanti modifiche della configurazione societaria eventualmente intervenute.

*Nota a verbale n. 2-* Relativamente alle Imprese di maggiori dimensioni, strutturate con più sedi sul territorio, a livello aziendale le Parti potranno concordare incontri informativi di sede relativamente a quanto previsto dal presente articolo al punto 3, alinea 4, 7 e 8, al punto 4 ed agli ultimi tre capoversi.

## **INFORMAZIONE A LIVELLO DI GRUPPO**

### **ART. 11**

Ogni anno la Capogruppo provvederà, di norma entro il mese di giugno, a convocare le OO.SS. al fine di fornire informazioni relativamente al Gruppo assicurativo proprio (l'insieme delle Imprese assicurative o Società che applicano il presente C.C.N.L.), sulle seguenti materie:

- individuazione delle Imprese che compongono il Gruppo assicurativo;
- andamento economico generale del Gruppo;
- ipotesi di sviluppo previste, anche con riferimento alle reti liquidative, alle reti di vendita ed agli assetti commerciali;
- prevedibile evoluzione dell'attività del Gruppo;
- illustrazione dei piani industriali ove esistenti e a condizione che l'illustrazione stessa non confligga con esigenze di riservatezza ;

Inoltre l'informativa fornita dalla Capogruppo, nella medesima occasione, potrà anche riguardare materie di cui all'art.10 che precede. In tal caso non si darà luogo alla corrispondente informativa aziendale, salvo necessari approfondimenti in sede aziendale.

La delegazione delle OO.SS. di cui al primo comma del presente articolo non potrà essere costituita da più di 2 dirigenti sindacali per azienda e per O.S. con il limite massimo complessivo di 35 dirigenti sindacali.

*Nota a verbale* - Per i Gruppi assicurativi italiani, con sede in più Stati dell'UE, le Parti daranno applicazione alla Direttiva comunitaria sui C.A.E., così come recepita nell'ordinamento nazionale dal D. Lgs. 2 aprile 2002, n. 74 e successive modificazioni ed integrazioni.

## **ART. 12**

Ogni anno le Imprese quotate nei mercati regolamentati, 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, anche in relazione all'andamento di singoli rami.

Alla scadenza del primo semestre dell'anno, le Imprese non quotate nei mercati regolamentati forniranno agli Organismi sindacali aziendali informazioni sull'andamento del semestre stesso.

## **PROCEDURE DI CONFRONTO SINDACALE**

### **ART. 15**

Nei casi di rilevanti ristrutturazioni aziendali anche derivanti da innovazioni tecnologiche, fusioni, concentrazioni, scorpori di attività, 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, o distacchi collettivi, l'Impresa informerà gli Organismi sindacali aziendali in via preventiva rispetto alla realizzazione dei provvedimenti deliberati.

Al riguardo, su richiesta degli Organismi sindacali aziendali e prima della fase di realizzazione, si effettuerà un confronto tra le Parti sui 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/trici;
- c) organizzazione del lavoro, con riferimento alle esigenze di formazione e riqualificazione professionale ed alla applicazione della normativa in tema di parità uomo - donna (d. lgs. 11 aprile 2006, n°198).

In sede di confronto, l'Impresa fornirà le ulteriori informazioni che venissero richieste dagli Organismi sindacali aziendali le quali siano oggettivamente utili alla migliore comprensione delle finalità delle ristrutturazioni in questione, dei tempi di realizzazione nonché degli eventuali riflessi organizzativi.

Il confronto tra le Parti, che sarà finalizzato ad una possibile intesa, avverrà tenendo conto tanto delle esigenze dei lavoratori/trici interessati quanto delle esigenze dell'Impresa e si esaurirà comunque entro 30 giorni dalla data dell'incontro informativo.

L'Impresa potrà attuare i provvedimenti per la parte concernente le ricadute sui lavoratori/trici di cui ai punti a), b) e c), trascorsi i 30 giorni indicati al precedente comma, ferma l'attivazione della procedura di cui all'art. 16, ove ne ricorrano i presupposti.

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

Nel caso in cui quanto previsto dal primo comma del presente articolo riguardi due o più Imprese assicurative, Società o Consorzi di Imprese di assicurazione, facenti parte dello stesso Gruppo assicurativo, la procedura di confronto, di cui ai commi che precedono, si svolgerà a livello della Capogruppo. In tale ambito la delegazione sindacale è costituita secondo le modalità di cui all'art. 11.

In caso di scorporo di attività non comprese nell'area contrattuale di cui all'art. 1, ai lavoratori/trici che - previo loro consenso - dovessero passare alla Società cui venga affidata l'attività scorporata, verrà garantito il mantenimento del trattamento economico complessivo vigente al momento del loro passaggio.

## **ASSUNZIONE**

### **ART. 17**

L'assunzione del personale viene effettuata in conformità alle disposizioni di legge. Essa è fatta a tempo indeterminato, salvo quanto disposto dalla disciplina legale e contrattuale vigente 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, pensionati, o cessati a causa di malattia o infortunio, l'ANIA raccomanda alle Imprese di considerare, nell'eventualità di nuove assunzioni di personale, le richieste di occupazione dei figli, 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 ed alla produzione che aspirassero a passare nei ruoli amministrativi.

*Nota a verbale n. 1* - Le Parti firmatarie del presente C.C.N.L. si incontreranno per confrontarsi sull'eventuale regolamentazione del telelavoro.

*Nota a verbale n. 2* - In relazione alla peculiarità dell'attività svolta dal personale addetto alla organizzazione produttiva ed alla produzione che può richiedere una preventiva fase di formazione ed addestramento professionale teorico, le Imprese che intendano procedere ad assunzioni di consistenti gruppi di lavoratori/trici da avviare all'attività di vendita e da inquadrare nel 1° livello di cui all'art. 146 si adopereranno per promuovere, direttamente o tramite l'IRSA, 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. 18**

**Articolo abrogato**

## **ART. 20**

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

- 1) la data di assunzione in servizio e la sede di lavoro;
- 2) la durata dell'eventuale periodo di prova;
- 3) l'area professionale, la posizione organizzativa 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 Parte Seconda, o Parte Terza, 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/trice deve svolgere la sua attività;
- 3) la misura dei "compensi provvigionali" 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. 84.

Per quanto riguarda infine il personale di cui alla Disciplina Speciale -Parte Terza-Sezione Seconda (addetti alla vendita) in aggiunta a quanto previsto dal primo e secondo comma, verrà altresì comunicato per iscritto il trattamento provvigionale spettante.

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

## **PROVA**

### **ART. 21**

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 ed 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.

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

Le Parti si danno atto che sono esclusi dal periodo di prova i rapporti di lavoro derivanti da contratti di apprendistato ed inserimento trasformati in contratti a tempo indeterminato. Sono altresì esclusi dal periodo di prova i rapporti di lavoro trasformati a tempo indeterminato derivanti da contratti a tempo determinato di durata non inferiore ai nove mesi.

## **TUTELA DELLA DIGNITA' DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI**

### **ART. 25**

In tema di molestie sessuali, le Parti, al fine di tutelare la dignità della persona nei luoghi di lavoro, adotteranno comportamenti coerenti con le linee direttive della Raccomandazione CEE 92/131 e del Codice di condotta ivi allegato e con l'art. 26 del D. Lgs. n. 198/2006, nonché con l'evoluzione legislativa in tale materia.

I rapporti tra i lavoratori/trici ai diversi livelli di responsabilità nell'organizzazione aziendale devono essere improntati a reciproca correttezza.

In tale ottica, devono essere evitati, in particolare, comportamenti a connotazione sessuale offensivi della dignità della persona, i quali determinino una situazione di disagio della persona cui essi sono rivolti e possano influenzare, esplicitamente o implicitamente, decisioni riguardanti il rapporto di lavoro e lo sviluppo professionale, nonché ogni discriminazione in relazione ad orientamenti che rientrano nella sfera personale.

Le Parti si impegnano a rimuovere, anche a livello aziendale, gli effetti pregiudizievoli o discriminanti di eventuali situazioni, atti o comportamenti contrari alla tutela della dignità della persona, adottando misure e provvedimenti rapportati alla gravità del caso.

## **CONTROLLO A DISTANZA E TUTELA DELLA PRIVACY – ART. 25 BIS**

Premesso che la diffusione dei mezzi tecnologici caratterizza sempre più l'organizzazione del lavoro, le Parti convengono che l'utilizzo di tali mezzi per esigenze produttive e/o organizzative nelle loro molteplici forme, non può essere finalizzato al controllo a distanza del singolo lavoratore/trice, salvo quanto previsto dall'art. 4 legge 20 maggio 1970, n°300.

Con riferimento alla delibera n° 13 del 1° marzo 2007 dell'Autorità Garante per la protezione dei dati personali, le Imprese adotteranno le misure necessarie a garantire la tutela della privacy del lavoratore/trice nelle comunicazioni verso interlocutori interni ed esterni.

## **FESTIVITÀ**

### **ART. 30**

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

- Capodanno 1° gennaio
- Epifania 6 gennaio
- Anniversario della Liberazione 25 aprile
- Venerdì santo
- Lunedì dopo Pasqua
- Festa del lavoro 1° maggio
- Festa della Repubblica 2 giugno
- 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:

- Vigilia della Assunz. 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/trici 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 7.

*Nota a verbale n. 4* - Fermo restando quanto previsto dal 2° comma del presente articolo, con decorrenza 1 gennaio 2008 la giornata del 14 agosto verrà considerata interamente come permesso retribuito straordinario per tutto il personale delle Imprese.

## **PREMI DI ANZIANITÀ**

### **ART. 32**

Al compimento del 25° e del 35° anno di servizio effettivo prestato presso la medesima Impresa o Imprese/Società dello stesso Gruppo assicurativo, anche con soluzione di continuità, purchè non intervallato da servizio prestato presso società esterna al Gruppo, sarà corrisposto al lavoratore/trice un premio di anzianità dell'importo, rispettivamente, pari all'8% e al 16% della retribuzione annuale spettante al lavoratore/trice 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 o Imprese/Società dello stesso Gruppo assicurativo 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 o Imprese/Società dello stesso Gruppo assicurativo, 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 di legge, le diarie e rimborsi spese anche se forfettizzati, le provvigioni, le sovrapprovvigioni 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. 153, nonché dalla quota retributiva di cui alla lettera *b)* del citato art. 153, dei compensi provvigionali pagati nell'anno solare precedente.

Per quanto riguarda il personale di cui alla Sezione Seconda della Parte Terza della Disciplina Speciale (front – office vendita), la retribuzione annua cui riferirsi per la determinazione del premio di anzianità, è costituita dalla retribuzione di cui all'allegato 4/B, nonché dai compensi provvigionali pagati nell'anno solare precedente.

*Nota a verbale n. 1* - Per i lavoratori/trici che abbiano praticato l'orario a tempo parziale per una parte del rapporto di lavoro, i premi di anzianità di cui all'art. 32 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 trentacinquesimi) 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 del presente articolo, 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
dopo » 21°	6,72% » » » »
dopo » 22°	7,04% » » » »
dopo » 23°	7,36% » » » »
dopo » 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
dopo » 31°	14,17% » » » »
dopo » 32°	14,63% » » » »
dopo » 33°	15,09% » » » »
dopo » 34°	15,54% » » » »



**FERIE**  
**ART. 33**

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/trici dell'Area professionale A sez. B) e lavoratori/trici dell'Area professionale B posizioni organizzative 3 – livello retributivo 6 e 2 - livello retributivo 5: 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. 30;

2) che osserva l'orario di lavoro su 6 giorni settimanali:

- Funzionari, lavoratori/trici dell'Area professionale A sez. B) e lavoratori/trici dell'Area professionale B posizioni organizzative 3 – livello retributivo 6, e 2 - livello retributivo 5: 30 giorni 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. 30.

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

1) giorni 20 lavorativi per ciascuno dei 5 anni solari successivi a quello di assunzione;

2) giorni 25 lavorativi per 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. 30.

**C. Personale di cui alla Parte Terza della Disciplina Speciale:**

- 20 giorni lavorativi in ciascuno dei 5 anni solari successivi a quello di assunzione;

- 25 giorni lavorativi in ciascuno degli anni solari successivi.

Tale determinazione è riferita ad una prestazione del lavoratore su 5 giorni settimanali. Qualora la prestazione fosse distribuita in un diverso numero di giorni settimanali, si adatterà la disciplina a tale fattispecie.

Non sono computabili come giorni di ferie le domeniche, i sabati e le giornate interamente festive infrasettimanali di cui al precedente art. 30, qualora non rientranti fra le giornate ordinariamente lavorative, oltre che tutti i giorni non rientranti nello schema di distribuzione dell'orario del singolo addetto.

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

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il lavoratore/trice 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 devono essere di norma utilizzate nel corso dell'anno. In ogni caso il periodo di ferie va goduto per almeno 2 settimane, consecutive in caso di richiesta del lavoratore, nel corso dell'anno di maturazione e per ulteriori 2 settimane nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione, salvo termine diverso stabilito dalla contrattazione aziendale.

Le eventuali ferie eccedenti rispetto ai periodi di cui al comma precedente devono essere di norma utilizzate nel corso dell'anno e comunque, salvo termini diversi previsti in sede aziendale, entro diciotto mesi dalla fine dell'anno in cui sono maturate: qualora ciò non fosse possibile, trascorso tale termine dovrà essere corrisposta l'indennità sostitutiva delle ferie residue.

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

- l'Impresa, qualora il lavoratore/trice 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/trice 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 corrisondersi nel periodo di ferie è costituita dalla retribuzione di cui alla lettera a) dell'art. 153, nonché, per ogni giornata di ferie, da un importo pari ad  $1/360$ .mo della quota retributiva di cui alla lettera b) del citato art. 153 dei compensi provvigionali 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/trice 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. 153, dei compensi provvigionali pagati nell'anno rapportando ad anno il minor tempo di servizio prestato;

Per quanto riguarda il personale di cui alla Sezione Seconda della Parte Terza della Disciplina Speciale, la determinazione della retribuzione dovuta per le giornate di ferie e dell'indennità sostitutiva per mancato godimento delle stesse, quando dovuta, avverrà con i seguenti criteri:

- la retribuzione da corrisondersi nel periodo di ferie è costituita dalla retribuzione di cui all'allegato 4/B, nonché da un importo pari a tanti  $280$ .mi - quanti sono i giorni di ferie - dei compensi provvigionali pagati nell'anno solare precedente, da riparametrare in caso di diminuzione o aumento dell'orario di lavoro e rapportando

ad anno l'eventuale minor periodo di servizio prestato. Tale media provvigionale verrà corrisposta il mese successivo a quello della fruizione delle ferie;

- in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, qualora il lavoratore/trice 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 ai compensi provvigionali sarà determinato a fine anno in tanti 280.mi - quanti sono i giorni di ferie spettanti - dei compensi provvigionali pagati nell'anno da riparametrare in caso di diminuzione o aumento dell'orario di lavoro e rapportando ad anno il minor tempo di servizio prestato.

## **ART. 35**

L'Impresa, soltanto per imprescindibili motivate esigenze di servizio, può frazionare i periodi di ferie superiori a 20 giorni lavorativi per i lavoratori/trici di cui al punto 1), lett. A. e di cui alla lett. C del precedente art. 33, a giorni 24 lavorativi per i lavoratori/trici di cui al punto 2), lett. A. dello stesso art. 33, e a 20 giorni per i lavoratori/trici di cui alla lett. B. del citato art. 33, purché uno dei due periodi non sia inferiore rispettivamente:

- a 15 giorni lavorativi per i lavoratori/trici di cui al punto 1), lett. A. e di cui alla lett. C del precedente art. 33;
- a 18 giorni lavorativi per i lavoratori/trici di cui al punto 2), lett. A. del precedente art. 33;
- a 15 giorni per i lavoratori/trici di cui alla lett. B. del precedente art. 33.

L'Impresa può richiamare l'assente prima del termine del periodo di ferie, quando necessità di servizio lo richiedano, fermo il diritto del lavoratore/trice 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/trice, sempreché le esigenze del servizio lo consentano.

## **ART. 38**

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/trice richiedere che l'aspettativa cessi prima della scadenza del termine stabilito.

*Nota a verbale 1-* 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/trice avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

*Nota a verbale 2-* Sono fatte salve le disposizioni di cui alla legge 53 del 2000 e del D.M. 278 del 2000.

### **ART. 38 bis**

Al dipendente che abbia maturato almeno cinque anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda e che ne faccia richiesta con preavviso di almeno 90 giorni, può essere accordato un congedo non retribuito per la formazione ai sensi dell'art.5 Legge 08/03/00 n.53 per un periodo non superiore a 11 mesi, da utilizzarsi in modo continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa.

## **PERMESSI**

### **ART. 39**

Ai lavoratori, con esclusione dei Funzionari - Area professionale A - Sez. A) (7° livello retributivo), sono riconosciute 8 ore annue di permesso retribuito, fruibili ad ore o a mezza giornata (da ridurre in proporzione in caso di prestazione a orario ridotto e in caso di assunzione o cessazione del rapporto di lavoro in corso d'anno). Per i lavoratori della Sezione B) dell'Area professionale A (6° livello retributivo) di cui all'art. 93 è previsto l'utilizzo delle ore di cui sopra anche a giornate intere.

Per l'utilizzo dei permessi di cui sopra, che avverrà in modo compatibile con le esigenze organizzative dell'Impresa, il lavoratore darà all'Impresa, di norma, un preavviso di 2 giornate lavorative.

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

In caso di decesso o di documentata grave infermità come da art. 1 DM 278/2000 del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purché la stabile convivenza risulti da certificazione anagrafica, il lavoratore/trice ha diritto ad un permesso retribuito di tre giorni.

Tale permesso sarà concesso anche nel caso di decesso di persone diverse da quelle sopra indicate, purché le stesse risultino all'atto del decesso conviventi con il lavoratore/trice.

Come previsto dall'art. 14 del Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e di sostegno della maternità e della paternità Decreto legislativo n. 151 del 26 marzo 2001, le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbono essere eseguiti durante l'orario di lavoro. Per la fruizione di tali permessi le lavoratrici presentano al datore di lavoro apposita istanza e successivamente presentano la relativa documentazione giustificativa attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami.

Qualora i permessi di cui al comma che precede fossero già regolamentati a livello aziendale, la relativa disciplina sarà assorbita sino a concorrenza.

*Raccomandazione dell'ANIA alle Imprese* - L'ANIA raccomanda alle Imprese di estendere, come norma di miglior favore, anche alle malattie del bambino sino al compimento del 10° anno di età, quanto previsto dall'art. 47 comma primo del D. Lgs. 26.03.2001, n. 151, nella parte in cui stabilisce che il numero di giorni di assenza consentito al genitore è corrispondente ai giorni di malattia del figlio.

#### *Norma transitoria*

Nei casi in cui in sede aziendale fossero già esistenti discipline in materia di permessi retribuiti e/o con recupero, in tale sede verrà effettuato il coordinamento fra quanto previsto dal presente contratto e le citate discipline.

*Nota a verbale* - Le Parti si danno atto che, in caso di emanazione di norme generali in tema di riduzione di orario, la trasformazione del Venerdì santo da semifestivo a festivo (art. 30) e la concessione di 8 ore annue di permesso retribuito (art. 39), entrambe attuate col C.C.N.L. del 18.12.1999, verranno riassorbite fino a concorrenza.

## **ART. 44**

*Omissis.....*

Per quanto riguarda il personale di cui alla Sezione Seconda della Parte Terza della Disciplina Speciale, la determinazione della retribuzione dovuta per i periodi di comparto retribuito è costituita dalla retribuzione di cui all'allegato 4/B, nonché da un importo pari a tanti 280.mi - quanti sono i giorni di assenza - dei compensi provvigionali pagati nell'anno solare precedente, da riparametrare in caso di diminuzione o aumento dell'orario di lavoro e rapportando ad anno l'eventuale minor periodo di servizio prestato.

Tale media provvigionale verrà corrisposta il mese successivo a quello della assenza per malattia.

Nell'anno di assunzione, l'importo relativo ai compensi provvigionali sarà determinato a fine anno in tanti 280.mi - quanti sono i giorni di malattia - dei compensi provvigionali pagati nell'anno da riparametrare in caso di diminuzione o aumento dell'orario di lavoro e rapportando ad anno il minor tempo di servizio prestato.

*Omissis.....*



## **ART. 45**

Fermo quanto contenuto nel precedente art. 44, 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 Legge 14 dicembre 1970, n. 1088 e successive modifiche.

Nel caso in cui il periodo di conservazione del posto ecceda il limite massimo di comporta che compete a ciascun lavoratore/trice interessato in base ai punti a) e b) del precedente art. 44, 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, e quello di cui alla Sezione Seconda della Parte Terza della Disciplina Speciale la retribuzione da prendere in considerazione agli effetti della determinazione dell'indennità di cui al secondo comma è quella indicata rispettivamente al penultimo e all'ultimo comma del precedente art. 44.

## **GRAVIDANZA - PUERPERIO**

### **ART. 48**

In caso di gravidanza o puerperio la lavoratrice ha diritto a percepire dall'Impresa, per tutto il periodo di assenza dal lavoro stabilito dagli artt. 16 e 17 Testo Unico D. Lgs. 26 marzo 2001 n. 151 e successive modifiche e integrazioni, un'integrazione dell'indennità prevista dall'art. 22, primo comma della citata legge, pari al 20% della retribuzione presa a base per la determinazione dell'indennità di cui trattasi.

Per le lavoratrici dei call center addette alla vendita, il 20% della retribuzione presa a base per la determinazione dell'indennità comprende la media provvigionale, calcolata come da art. 33 e 44.

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.

Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano anche al lavoratore nei casi previsti dall'art. 28 e segg. Testo Unico D. Lgs. 26 marzo 2001 n. 151.

Gli arretrati spettanti ai lavoratori/trici per il rinnovo del CCNL, devono essere corrisposti in ogni caso di gravidanza o puerperio, compresa l'aspettativa facoltativa.

*Nota a verbale* - Il periodo di assenza di cui all'art. 32 Testo Unico D. Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, 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.

## **PARI OPPORTUNITA'**

### **ART. 49**

Con riferimento alle tematiche concernenti il personale femminile, le Parti convengono sulla rilevanza che il problema assume nei suoi vari aspetti sociali, economici e di politica del lavoro e ritengono perciò che vadano ulteriormente rafforzate le condizioni per una sempre più significativa presenza del predetto personale femminile nelle Imprese, e ciò in armonia con le attuali disposizioni legislative di cui al d. lgs. 11 aprile 2006 n. 198 e successive modificazioni ed integrazioni.

Le Parti auspicano pertanto che da parte delle Imprese venga attribuita 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.

Riconfermata la particolare attenzione a seguire lo sviluppo della legislazione nazionale e comunitaria in materia, le Parti concordano di aprire un confronto 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.

Nel riconfermare la Commissione mista nazionale, istituita con il C.C.N.L. 3 marzo 1991 e confermata con i successivi C.C.N.L., le Parti ne riaffermano la validità e manifestano la volontà di proseguire e sviluppare la positiva esperienza fin qui svolta, al fine di favorire specifiche iniziative nelle aziende.

I compiti della Commissione mista nazionale saranno i seguenti:

- analizzare l'intera problematica relativa alla parità uomo - donna, ivi compresa quella delle azioni positive;
- stimolare nel settore la cultura in tema di Pari Opportunità;
- studiare ed approfondire, partendo dalle conclusioni dei lavori già effettuati dalla stessa Commissione, come promuovere e valorizzare la presenza femminile nelle Imprese assicuratrici; a tale riguardo dovrà essere prestata particolare attenzione alle trasformazioni ed evoluzioni del settore;
- sviluppare momenti di raccordo ed azioni di monitoraggio relativamente all'evoluzione delle professionalità delle lavoratrici nel settore.
- fornire alle Commissioni miste aziendali indicazioni di carattere generale ed eventuale consulenza, laddove richiesta.
- studiare la diffusione e le caratteristiche del fenomeno delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro, proponendo alle Commissioni Aziendali per le Pari Opportunità, idonee iniziative per prevenirne la diffusione.

Nel caso in cui la Commissione ricorra all'utilizzo di consulenze qualificate, i relativi oneri saranno a carico dell'Ania per l'espletamento dei compiti di cui sopra.

Le Parti concordano sull'opportunità della costituzione di Commissioni Aziendali per le Pari Opportunità, considerando tali commissioni come lo strumento più idoneo per:

- ricostruire l'evoluzione storica della presenza femminile in azienda;
- rilevare l'esistenza o meno di blocchi ed ostacoli nei confronti del personale femminile, indagando come questi si presentano, con quale tipologia e consistenza e come si delineano nel sistema organizzativo e culturale aziendale;
- suggerire idonee iniziative volte a prevenire i casi di molestie sessuali;

- individuare gli spazi professionali ed organizzativi che possono offrire opportunità qualificate alle donne rispetto a ciò che viene offerto agli uomini;
- impostare correttamente gli interventi su questi temi a livello aziendale.

## **TUTELA DELLA SALUTE**

### **ART. 50**

Le Parti riconoscono l'importanza peculiare della tutela della salute dei dipendenti e sicurezza sul posto di lavoro e, conseguentemente, rinnovano la propria attenzione ed impegno per una evoluzione costruttiva della materia al fine di garantire ai lavoratori/trici lo svolgimento delle proprie attività nelle migliori condizioni possibili, nel pieno rispetto della persona e della sua integrità fisica.

In tale ottica, le Parti, al fine di dare concretezza ai principi della tutela della salute e dell'integrità fisica dei dipendenti, in ottemperanza del disposto dell'art. 9 della legge n. 300/1970, conformemente a quanto disposto dalla normativa nazionale vigente in materia ed in particolare dal Decreto Legislativo n. 626 del 19 settembre 1994 e successive modifiche e integrazioni, concordano che il rappresentante dei lavoratori/trici per la sicurezza abbia i seguenti compiti:

- a) verificare e controllare l'applicazione ed il rispetto in azienda di tutte le norme di prevenzione, sicurezza ed igiene del lavoro;
- b) presentare proposte ai fini della ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei dipendenti, comprese quelle rivolte all'informazione, sensibilizzazione e formazione dei lavoratori/trici in materia di sicurezza, salute e igiene del lavoro.

Per quanto riguarda il numero dei rappresentanti, l'elezione degli stessi, il tempo di lavoro retribuito per lo svolgimento delle mansioni e il contenuto della loro formazione, le Parti hanno dato adempimento a quanto loro delegato dal D. Lgs. 19 settembre 1994, n. 626 e successive modifiche e integrazioni, con l'accordo 18 aprile 1995 allegato 14 al presente contratto.

## **OSSERVATORIO NAZIONALE SUL "MOBBING"**

### **ART. 51**

Le Parti riconoscono che la tutela della dignità, dei diritti fondamentali e della salute psicofisica dei lavoratori/trici è essenziale per garantire la qualità della vita negli ambienti di lavoro.

A tale riguardo le Parti si danno atto della necessità di avviare adeguate ed opportune iniziative al fine di prevenire l'insorgere di azioni, anche a rilevanza sociale, lesive della dignità del lavoratore/trici.

Pertanto considerata l'insorgenza del fenomeno, in attesa dell'emanazione di una disciplina legislativa specifica in materia, le Parti concordano nel costituire un "Osservatorio Nazionale Paritetico sul Mobbing".

L'osservatorio è costituito da 5 rappresentanti indicati dall'Ania e da 5 rappresentanti indicati dalle OO.SS., con rotazione nella presidenza.

I compiti dell'Osservatorio nazionale saranno i seguenti:

- ricercare ed analizzare dati e risultanze scientifiche/giuridiche al fine di pervenire ad una comprensione del fenomeno mobbing nella sua complessa articolazione e definizione;
- monitorare il fenomeno mediante la raccolta di informazioni;
- analizzare ed individuare le possibili cause, la diffusione e le caratteristiche del fenomeno nei luoghi di lavoro, con particolare riguardo alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro od altri fattori che possano determinare l'insorgere di situazioni sussumibili all'interno del concetto di "mobbing";
- programmare azioni positive in ordine alla prevenzione delle situazioni di criticità;
- formulare proposte per la definizione di codici di condotta;
- formulare pareri consultivi a richiesta delle Parti.

Le Parti entro il 31/12/2007 redigeranno il regolamento operativo dell'Osservatorio.

Nel caso in cui l'Osservatorio ricorra all'utilizzo di consulenze qualificate, i relativi oneri saranno a carico dell'Ania per l'espletamento dei compiti di cui sopra.

## **VISITE MEDICHE**

### **ART. 52**

Ferme le disposizioni di cui all'art. 50 e seguenti del D. Lgs. n. 626/1994 e successive modifiche e integrazioni in tema di visite mediche per i lavoratori/trici ivi indicati, è prevista una specifica visita oculistica una volta all'anno anche per i lavoratori/trici che operano in modo significativo e continuativo, ancorché non prevalente, su apparecchiature elettroniche con video, su richiesta degli interessati.

Per i lavoratori/trici che operano con prevalenza alle macchine del centro stampa è prevista, ogni sei mesi su richiesta degli interessati, una visita audiometrica.

Per i lavoratori/trici dei call center addetti al front office, in aggiunta a quanto già previsto dal 1° comma, le Imprese si attiveranno, sempre nell'ambito di applicazione del D. Lgs. n. 626/1994 e successive modifiche e integrazioni, per l'introduzione di controlli sanitari audiometrici ed ORL.

Tutte le suddette visite saranno a carico dell'Impresa.

Le modalità per l'effettuazione delle visite medesime saranno oggetto di intesa con gli Organismi sindacali aziendali, sentito il parere del medico competente.

## **TUTELA DELLE SITUAZIONI DI HANDICAP**

### **ART. 55**

Ai lavoratori/trici portatori di handicap in situazione di gravità verranno concessi i permessi e le agevolazioni previste dall'art. 33 della Legge n. 104/1992 e successive integrazioni e modifiche. I permessi di cui sopra potranno essere usufruiti ad ore su richiesta del lavoratore, previa autorizzazione dell'INPS.

Ai lavoratori/trici che abbiano familiari a carico o siano affidatari di soggetti portatori di handicap in situazione di gravità o bisognosi di assistenza riabilitativa continua, a condizione che tali persone non siano ricoverate a tempo pieno, verranno concessi i permessi e le agevolazioni previste dall'art. 33 Legge n. 104/1992 e successive integrazioni e modifiche.

In ottemperanza del 5° e 6° comma dell'art. 33 della Legge n. 104/1992 e successive integrazioni e modifiche, nei confronti dei lavoratori/trici portatori di handicap e dei lavoratori/trici di cui al comma precedente, non può essere disposto il trasferimento di sede senza il loro consenso.

L'accertamento dell'handicap nonché della situazione di gravità che dia diritto ai permessi di cui sopra, dovrà essere determinato dalle competenti strutture pubbliche, in conformità all'art. 4 Legge n. 104/1992.



## **TOSSICODIPENDENZA**

### **ART. 57**

Ai lavoratori/trici assunti a tempo indeterminato che siano in condizione di tossicodipendenza, accertata ai sensi di legge e che intendano accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico - riabilitative e socio - assistenziali, viene riconosciuto ai sensi del DPR 309/1990 – Testo Unico delle leggi in materia di disciplina degli stupefacenti e sostanze psicotrope, prevenzione, cura e riabilitazione dei relativi stati di tossicodipendenza– il diritto alla conservazione del posto di lavoro, senza maturazione dell'anzianità di servizio salvo quanto previsto al 3° comma, per il tempo strettamente necessario all'esecuzione del trattamento riabilitativo e comunque per un periodo non superiore a tre anni.

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

I primi quattro mesi di assenza dal lavoro 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/trice avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

Le previsioni di cui al presente articolo troveranno applicazione anche ai casi di alcolismo conclamato mediante presentazione di opportuna certificazione medica rilasciata dalla competente struttura sanitaria pubblica.

## **SERVIZIO MILITARE**

### **ART. 58**

Fermo restando quanto previsto dagli artt. 2110 e 2111 codice civile, il periodo di assenza per la prestazione del servizio di leva viene computato a tutti gli effetti dell'anzianità.

*Nota a verbale n. 1* - 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.

*Nota a verbale n. 2* - 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.

## ART. 60

Per gli stranieri non appartenenti agli stati membri dell'UE la chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva risolve il rapporto di lavoro.

In caso di richiamo alle armi lo straniero di cui al primo comma 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.

Nota a verbale - Le Parti convengono che al lavoratore straniero il cui Stato di origine riconosca ai lavoratori italiani ivi operanti un trattamento equivalente a quello di cui agli artt. 58 del CCNL 18 luglio 2003<sup>2</sup> e 59 del presente contratto, si applicheranno le disposizioni dei predetti artt. 58<sup>1</sup> e 59 anziché quelle del presente art. 60.

---

<sup>2</sup> 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. 59.*

*Nota a verbale n. 1 - 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.*

*Nota a verbale n. 2 - 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.*

## **TRASFERIMENTI**

### **ART. 64**

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

Nei confronti del lavoratore/trice che abbia compiuto i 50 anni di età e abbia maturato almeno 15 anni di anzianità di servizio, o 10 anni se trattasi di lavoratore/trice proveniente da liquidazione coatta amministrativa, il trasferimento non può essere disposto senza il consenso del lavoratore/trice.

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, ivi incluso il convivente more uxorio. La convivenza more uxorio va comprovata da documentazione ufficiale.

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.

L'Impresa terrà conto di situazioni oggettive di particolari gravità del lavoratore/trice.

## ART. 65

Il trasferimento della sede di lavoro per iniziativa dell'Impresa, che determini il cambiamento di residenza del lavoratore/trice, 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, ivi incluso il convivente more uxorio;
- 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. Nel caso in cui quest'ultimo fosse di proprietà del lavoratore, l'eventuale maggior spesa nella sede di destinazione verrà calcolata con riferimento al canone di locazione medio di mercato applicabile all'abitazione di provenienza;
- e) una indennità "una tantum", a copertura di tutte le altre spese, pari a due mensilità di stipendio, elevata a tre per chi abbia familiari conviventi, ivi incluso il convivente more uxorio.

In caso di acquisto di una nuova abitazione, verrà riconosciuta priorità al dipendente trasferito che ne faccia richiesta nell'ottenimento dei prestiti e/o delle agevolazioni eventualmente previste dal C.I.A. in tema di mutui agevolati per l'acquisto della prima casa, anche qualora sia già stata raggiunta la capienza massima ivi prevista. Qualora non vi siano previsioni contrattuali al riguardo, l'Impresa si attiverà presso un istituto bancario di sua fiducia, per far ottenere al dipendente la concessione di un mutuo a tasso agevolato.

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/trice.

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. 153, nonché dalla quota retributiva di cui alla lett. b) del citato art. 153, dei compensi provvigionali pagati nell'anno solare precedente, rapportando ad anno l'eventuale minor periodo di servizio prestato.

Agli effetti del presente articolo la convivenza more uxorio va comprovata da documentazione ufficiale.

## **ART. 66**

### **Premessa**

In relazione a quanto previsto in materia dalle vigenti leggi ed ai mutamenti intervenuti in tema di organizzazione del lavoro, l'ANIA e le OO.SS. condividono l'obiettivo di individuare nella Formazione Continua, un ruolo rilevante per il raggiungimento di obiettivi comuni anche attraverso forme di condivisione bilaterale e di sviluppare ulteriori processi di miglioramento della qualità ed efficienza del servizio assicurativo in Italia con l'obiettivo di realizzare un più elevato *standard* di soddisfacimento dell'utenza ed una maggiore competitività sui prodotti e sui servizi. In tal senso le Parti sottolineano l'esigenza di effettuare iniziative di formazione in tutto l'arco della vita lavorativa, al fine di favorire l'acquisizione delle competenze e l'incremento di professionalità.

Le Parti dichiarano di ritenere lo sviluppo della qualificazione professionale e la valorizzazione delle risorse umane fattori fondamentali per il conseguimento degli obiettivi sopra indicati. A tal riguardo, secondo modalità da stabilirsi a livello aziendale, potranno essere previsti momenti di incontro e di approfondimento in materia di formazione aziendale che consentano alle Parti di formulare considerazioni ed eventuali proposte. In particolare, nell'ambito della Formazione Continua finanziata da For.Te., le Parti concorderanno in sede aziendale i piani formativi anche finalizzati ad ipotesi di riqualificazione dei lavoratori.

Nelle evoluzioni strutturali e nello sviluppo tecnologico sarà cura delle aziende aggiornare professionalmente il personale garantendo lo svolgimento delle mansioni con adeguata competenza.

In particolare le Parti, nella prospettiva di garantire l'occupabilità di tutti i lavoratori e la competitività delle imprese e con il comune obiettivo di innalzamento delle conoscenze e delle competenze e delle professionalità delle persone, nel rispetto delle proprie reciproche sfere di autonomia, riconoscono l'importanza di For.Te. quale strumento primario per l'aggiornamento e la qualificazione professionale, rivolto in particolare a:

- fasce di lavoratori più direttamente coinvolti in dinamiche riorganizzative;
- lavoratori interessati a processi di riconversione in caso di intervento di innovazioni tecnologiche;
- lavoratori da tempo non destinatari di interventi formativi finalizzati alla crescita professionale, alla riqualificazione e/o riconversione ed eventualmente all'adeguamento/sviluppo delle competenze e di carriera, nonché alla promozione di azioni positive rispetto alle pari opportunità.

Specifiche iniziative dovranno riguardare i funzionari.

Le Parti, con riferimento a quanto previsto dagli artt. 98, 99 e 148 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 la partecipazione a corsi di istruzione professionale e di formazione che

potranno essere indetti direttamente dall'azienda o da organismi esterni, in particolare l'IRSA.

Pertanto, con riferimento alla formazione bilaterale finanziata da For.Te. ed in linea con quanto previsto dall'art. 118 della legge n. 338 del 2000, in sede aziendale le Parti si confronteranno in tema di :

- Criteri d'accesso alla formazione
- Risorse/investimenti/costi della Formazione Continua
- Valutazione della qualità e dei risultati

In sede di contrattazione aziendale, le Parti concorderanno, in aggiunta ad altre modalità di attuazione, un monte ore complessivo almeno pari a due ore annue per dipendente (ovvero un'aliquota 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. 97, 98, 99 e 148.

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/trici di cui agli artt. 98, 99 e 148, saranno previsti - fermo quanto precede - corsi a carattere informativo finalizzati a fornire una cultura assicurativa di base.

L'Azienda, nell'individuare i lavoratori/trici da inviare ai corsi, terrà conto delle esigenze tecniche, organizzative e produttive, delle attitudini personali dei lavoratori/trici, nonché dell'eventuale richiesta degli stessi garantendo comunque un'uguale possibilità di partecipazione nel rispetto del del d. lgs. 11 aprile 2006 n. 198.

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

I corsi potranno essere tenuti di norma 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.

Ai lavoratori/trici part – time verrà dato un congruo preavviso nel caso di corsi tenuti fuori dall'orario di lavoro. Qualora comunque vi fosse l'impossibilità da parte del dipendente a partecipare per ragioni di particolare gravità, l'Impresa valuterà soluzioni alternative.

Verrà erogata la media provvigionale, calcolata come da artt 33 e 44, per le ore di formazione sostenute durante l'orario di lavoro da lavoratori addetti alla vendita di cui all'art. 165 del presente CCNL.

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

*Nota a verbale:* le Imprese rilasceranno ai dipendenti, al momento della risoluzione del rapporto di lavoro e su espressa richiesta, idonea documentazione che attesti la partecipazione ai corsi di formazione.

**TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO  
E INDENNITA' SOSTITUTIVA DEL PREAVVISO  
ART. 79**

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 forfetizzate 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. 153 lett. *b*) e precisamente nella misura convenzionale del 100%.

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

Per i lavoratori dei call center addetti alla vendita, la media provvigionale verrà calcolata come da art. 33 e 44.



**MODALITA' DI VERSAMENTO DELLE SPETTANZE  
DI FINE RAPPORTO**

**ART. 81**

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, e quello di cui alla Sezione Seconda della Parte Terza della Disciplina Speciale la parte delle spettanze determinate sulla base dei compensi provvigionali di cui rispettivamente alla lettera b) dell'art. 153 e al terzo comma dell'art. 174 sarà corrisposta entro e non oltre 90 giorni dalla cessazione dal servizio.

## **CONTRATTAZIONE AZIENDALE**

### **ART. 84**

In conformità al nuovo assetto contrattuale, 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)* riduzione dell'intervallo giornaliero - per particolari situazioni aziendali - in deroga a quanto stabilito all'art. 101, punto 1 *a)*, 1° comma, fermo restando che l'eventuale riduzione non potrà comportare l'anticipazione dell'ora di uscita;
- c)* part-time;
- d)* orario flessibile;
- e)* modalità di attuazione dei turni di lavoro e distribuzione dell'orario secondo quanto stabilito dall'art. 106;
- f)* trattamento di trasferta (diaria o piè di lista) per il personale con funzioni esterne e per il personale in missione temporanea;
- g)* rimborso spese chilometrico per il personale viaggiante;
- h)* forme previdenziali per i casi di malattia, di invalidità permanente e di morte, da realizzarsi con polizze di assicurazione, ovvero tramite una Cassa di assistenza;
- i)* agevolazioni particolari per i lavoratori/trici studenti;
- l)* indennità speciali per i lavoratori/trici 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)* erogazioni aziendali di cui al successivo art. 85;
- p)* modalità di applicazione delle disposizioni di cui all'art. 37;
- q)* determinazione di un monte ore da destinare ai corsi di formazione professionale nonché modalità di attuazione dei corsi stessi, ai sensi dell'art. 66.
- r)* utilizzazione in via collettiva e/o a mezze giornate dei permessi straordinari retribuiti di cui all'accordo sulle festività abolite;
- s)* modalità di effettuazione delle visite mediche di cui all'art. 52.
- t)* costituzione della commissione aziendale pari opportunità e relative modalità di funzionamento;
- u)* rinvii alla sede aziendale contenuti negli artt. 107 e 108;

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 tale materia.

Per quanto riguarda il personale di cui alla Sezione Prima e Seconda della Parte Terza della Disciplina Speciale le erogazioni aziendali che eventualmente venissero concordate ai

sensi del precedente punto *o*) saranno specifiche per il personale in parola e diverse e sostitutive di quelle relative al restante personale.

## **ART. 85**

Le erogazioni economiche di cui all'art. 84 lettera o) sono costituite dai premi aziendali di produttività e da tutte le altre erogazioni già ricondotte sotto il concetto di premio aziendale di produttività dal 1° e 2° comma della nota a verbale contenuta nell'art. 72 del C.C.N.L. 3 marzo 1991 come riportati nella nota a verbale 1 in calce al presente articolo, nonché da ogni altra erogazione economica collegata ai risultati legati all'andamento economico dell'Impresa.

Le variazioni delle predette erogazioni, qualsiasi siano i sistemi aziendali concordati nel tempo, inclusi quelli collegati alla dinamica delle retribuzioni od a altri meccanismi con effetti economici automatici, da cui esse derivano, dovranno essere strettamente correlate, in base a criteri da definire a livello aziendale, ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le Parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità ed altri elementi di competitività di cui le Imprese dispongano, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'Impresa.

Dette erogazioni contrattate a livello aziendale potranno essere dalle Parti destinate anche al finanziamento del trattamento di previdenza integrativa di cui all'art. 86.

In deroga a quanto stabilito al secondo comma del precedente art. 84, erogazioni in sede aziendale - sempre necessariamente correlate ai parametri indicati al secondo comma del presente articolo - potranno essere negoziate anche per il personale addetto all'organizzazione produttiva ed alla produzione se però destinate almeno in parte al finanziamento del trattamento di previdenza di cui all'art. 86.

Nota a verbale n. 1 - "Le Parti, relativamente al "premio aziendale di produttività" di cui alla lettera o) dell'art. 84, si danno atto che alla data di stipula del contratto collettivo 21 luglio 1983 risultavano già sussistere erogazioni economiche in sede aziendale istituite antecedentemente 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. 84 (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)".

Nota a verbale n. 2: Le Parti, tenuto conto dell'ampio dibattito in sede di rinnovo del C.C.N.L. 18 luglio 2003 relativamente alle erogazioni economiche aziendali, si impegnano in occasione delle trattative per il prossimo rinnovo dei CIA, affinché le rispettive strutture aziendali competenti si attengano al dettato del presente articolo.

## **TRATTAMENTO PREVIDENZIALE**

### **ART. 86**

È previsto, a favore di ciascun lavoratore/trice, un trattamento previdenziale finanziato in parte mediante contributo dell'Impresa ed in parte mediante contributo del lavoratore/trice anche mediante conferimento del tfr.

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

Il personale potrà destinare su base volontaria, tramite dichiarazione revocabile da rendere con le modalità che aziendaliamente verranno concordate, le erogazioni di cui all'art. 84, comma 1, lett. o) per le quali non si applica la decontribuzione, in tutto od in parte, alla previdenza complementare.

## **DICHIARAZIONE A VERBALE SUB ART. 87**

Le Parti, condividendo la rilevanza sociale dell'assistenza sanitaria, convengono che in occasione dei prossimi rinnovi dei contratti integrativi aziendali, laddove non siano già previste per i dipendenti forme di assistenza sanitaria anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro per quiescenza, si possano concordare soluzioni, ancorché a carattere temporaneo, con riferimento alle prestazioni relative ai grandi interventi.

## **LONG TERM CARE**

### **ART. 88**

In considerazione dell'allungamento della vita unitamente all'insorgenza di eventi imprevisti ed invalidanti dell'individuo tali da comportare uno stato di non autosufficienza, e quindi di necessità di assistenza, le Parti hanno costituito in data 15 giugno 2005 il Fondo Unico nazionale per l'assicurazione contro i rischi di non autosufficienza (Long Term Care) dei dipendenti del settore assicurativo di seguito denominato Fondo LTC.

Fermo restando il versamento della quota annuale pari allo 0.20% per l'anno 2007, a far data dal 1/1/2008 le Imprese verseranno una quota complessiva pari allo 0.40% della retribuzione annua tabellare al Fondo LTC.

A far data dal 1/1/2009 le Imprese verseranno anno per anno una quota pari allo 0.50% della retribuzione annua tabellare al Fondo LTC.

## **Art. 92**

Il personale viene inquadrato come segue:

**FUNZIONARI - Area professionale A – Sez. A) (7° Livello retributivo)**

Appartengono a questa Sezione dell'Area professionale A i lavoratori/trici quali definiti all'art. 124 del presente contratto.

**AREA PROFESSIONALE B**

Posizione Organizzativa 3 - 6° livello

*Profili* – a titolo esemplificativo rientrano in questa posizione organizzativa:

### **AREA PROFESSIONALE B**

#### *Declaratoria*

Appartengono a questa Area professionale i lavoratori/trici che svolgono in via continuativa e - ancorché non prevalente - qualitativamente e quantitativamente significativa mansioni che possono richiedere significative competenze tecnico - professionali.

I processi operativi e decisionali si svolgono normalmente nell'ambito di un'autonomia delimitata da metodi e procedure prestabiliti ovvero definita da direttive superiori. I lavoratori di cui alla presente Area professionale sono tenuti a verificare la correttezza del risultato delle operazioni svolte e delle procedure adottate. Nella più alta delle posizioni organizzative rientranti in questa Area professionale sono inseriti i lavoratori la cui attività si svolge nell'ambito di procedure non rigidamente definite, sulle quali essi possono intervenire allo scopo di migliorare il processo produttivo e i risultati delle quali sono oggetto di controllo.

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

Nell'ambito della presente Area professionale sono previste tre diverse Posizioni organizzative, fra loro fungibili, corredate di profili esemplificativi.

**Posizione organizzativa 3 - 6° livello retributivo**

Appartengono a questa posizione organizzativa:

lavoratori/trici che siano preposti in via permanente, quali responsabili, ad attività di coordinamento, pianificazione e controllo di un gruppo di lavoratori/trici, parte dei quali svolgono mansioni per cui è previsto l'inquadramento nell'Area professionale B, posizioni organizzative 2, e 1 o almeno uno dei quali sia V.C.U. come definiti al profilo a) della posizione organizzativa 2

e/o

lavoratori/trici 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 questa posizione organizzativa:

a) capi ufficio o capi di ispezione sinistri o capi di altre unità comunque denominate identificati dalla prima parte della declaratoria;



- b) specialisti addetti ai sistemi informativi che si dedicano allo studio, alla sperimentazione ed alla realizzazione di architetture ed infrastrutture tecnologiche, nell'ottica dell'ottimizzazione ed evoluzione del sistema informativo aziendale – sistemisti/esperti di sistemi;
- 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 sistemi informativi che nell'ambito delle linee generali di sviluppo di progetti di automazione, analizzando le richieste specifiche e le esigenze dell'utente, discutendo le alternative e concordando la soluzione ottimale, forniscono ai programmatori o agli analisti le indicazioni (analisi funzionale, analisi tecnica, disegno tecnico) per lo sviluppo applicativo, definiscono e seguono lo stato di avanzamento del progetto verificando la coerenza tra specifiche ed il software realizzato – analisti senior 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.

#### Posizione Organizzativa 2 - 5° livello

Appartengono a questa posizione organizzativa

lavoratori/trici che siano preposti in via permanente, quali responsabili, ad attività di coordinamento e controllo di un gruppo di lavoratori/trici parte dei quali svolgono mansioni per cui è previsto l'inquadramento nell'Area professionale B posizione organizzativa 1 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 questa posizione organizzativa:

- a) vice capi ufficio o di ispezione sinistri o di altre unità comunque denominate, identificati dalla prima parte della declaratoria;
- b) lavoratori/trici 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/trici che - operando nei rami CAR, montaggio e guasti macchine, credito, cauzioni, trasporto 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/trici che - operando nei rami CAR, montaggio e guasti macchine, credito, cauzioni, trasporto 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/trici i quali, anche per l'esperienza maturata nella posizione organizzativa 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/trici 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/trici 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/trici 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/trici 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/trici che, nell'ambito delle indicazioni (analisi funzionale, analisi tecnica, disegno tecnico) ed avvalendosi anche di soluzioni esistenti, progettano metodi e procedimenti per il trattamento informatico dei dati, 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 applicazioni informatiche (programmi) i problemi tecnici e/o amministrativi affrontati attraverso l'utilizzo degli opportuni linguaggi di programmazione – analisti, analisti/programmatore;
- j) lavoratori/trici 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 autorizzandone il pagamento - controllo cantieri edili;
- k) lavoratori/trici 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);
- k *bis.*) lavoratori/trici addetti ai sistemi informativi che, nell'ambito delle direttive ricevute da parte degli specialisti, contribuiscono allo studio, alla sperimentazione ed alla realizzazione di architetture ed infrastrutture tecnologiche, ovvero si dedicano all'esercizio ed al presidio di queste ultime nell'ottica della migliore efficienza e funzionalità del sistema informativo aziendale – addetti ai sistemi;
- l) lavoratori/trici che normalmente trattano in autonomia pratiche in lingue estere - corrispondenti di concetto in lingua estera;
- m) lavoratori/trici che, anche per l'esperienza maturata nella posizione organizzativa 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/trici iscritti agli albi professionali con compiti di particolare contenuto tecnico-professionale, per i quali l'Azienda richiede tale iscrizione.

## Posizione Organizzativa 1 - 4° livello

Appartengono a questa posizione organizzativa i lavoratori/trici che svolgono in via continuativa e - ancorché non prevalente - qualitativamente e quantitativamente significativa attività impiegate di concetto operativamente autonome nei limiti delle direttive di carattere generale impartite dal diretto superiore gerarchico.

*Profili* – a titolo esemplificativo rientrano in questa posizione organizzativa:

- a) lavoratori/trici 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/trici che, operando nei rami diversi da quelli indicati al precedente profilo c) della posizione organizzativa 2, 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/trici 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/trici che, operando nei rami diversi da quelli indicati al precedente profilo c) della posizione organizzativa 2, esplicano attività ispettiva di carattere assuntivo e/o promozionale;
- e) lavoratori/trici 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/trici 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/trici che nei centri elaborazione dati predispongono le macchine all'esecuzione dei lavori, ne verificano il funzionamento e preparano i supporti necessari in funzione della pianificazione dei lavori e/o gestiscono l'operatività del sistema attraverso dispositivi di consolle scriventi o video – controllori di sistema; operatori; operatori consollisti, consollisti;
- h) lavoratori/trici che, attraverso l'utilizzo degli opportuni linguaggi di programmazione, traducono in applicazioni informatiche (programmi) i problemi tecnici e/o amministrativi componendo i relativi diagrammi, controllandone i risultati ed effettuando i necessari interventi di manutenzione correttiva e/o evolutiva – programmatori;

- i) lavoratori/trici che nei centri elaborazione dati definiscono caratteristiche, tempi e modalità di esecuzione dei lavori da eseguire e le risorse necessarie a tal fine – schedulatori;
- j) lavoratori/trici 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/trici che, svolgendo compiti per i quali è contrattualmente previsto un inquadramento nell'Area professionale C - 3° livello retributivo, sono anche preposti in via permanente al coordinamento di lavoratori/trici che svolgono anch'essi compiti per i quali è previsto un inquadramento contrattuale nell'Area professionale C - 3° livello retributivo - capi reparto;
- m) lavoratori/trici 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/trici che avvalendosi di strumenti tecnici e procedure esistenti, provvedono a tradurre e a gestire mediante programmi, con linguaggio accessibile ai sistemi, soluzioni grafiche per un corretto adeguamento della modulistica alle esigenze operative - addetti alla modulistica elettronica;
- o) lavoratori/trici 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) della posizione organizzativa 1 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 3 anni di permanenza nella mansione di cui sopra, anche eventualmente con contratto di formazione - lavoro, sarà attuato, di norma, il passaggio alla posizione organizzativa 2.

Nei casi in cui ciò non dovesse avvenire, l'Azienda ne esporrà le ragioni al lavoratore/trice 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.

## AREA PROFESSIONALE C - 3° livello

*Declaratoria* - Appartengono a quest'Area professionale:

lavoratori/trici 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/trici 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 quest'Area professionale:

- a) lavoratori/trici 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/trici 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/trici 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/trici che eseguono in base a criteri prestabiliti attività di registrazione/immissione a sistema di dati numerici e/o alfabetici rilevati da documenti, nonché di verifica circa l'esattezza delle registrazioni già effettuate provvedendo alle relative correzioni – addetti al data entry;
- e) lavoratori/trici 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/trici 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/trici che operano al centralino telefonico e/o alle apparecchiature telescriventi per la registrazione e la trasmissione delle telecomunicazioni - centralinisti, telescriventisti;
- h) lavoratori/trici che sulla base di norme, procedure o prassi prestabilite 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/trici addetti al ricevimento e smistamento della posta in arrivo, confezionamento, affrancatura e spedizione della posta in partenza - addetti all'ufficio posta;
- j) lavoratori/trici 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.

#### AREA PROFESSIONALE D (2° livello retributivo)

*Declaratoria* - Appartengono a quest'Area professionale i lavoratori/trici 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 quest'Area professionale:

- a) lavoratori/trici 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/trici 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/trici addetti alla guida di mezzi di locomozione anche quando eseguono la manutenzione ordinaria e le piccole riparazioni dei mezzi loro affidati - autisti;
- d) lavoratori/trici che accompagnano ospiti, trasferiscono e/o recapitano pratiche e/o plichi, eseguono fotocopie e riordino di documenti e svolgono attività simili - commessi, fattorini.

#### AREA PROFESSIONALE E (1° livello retributivo)

*Declaratoria* - Appartengono a quest'Area professionale i lavoratori/trici che svolgono attività manuali semplici.

*Profili* - A titolo esemplificativo rientrano in quest'Area professionale:

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

*Nota a verbale n. 1* - Qualora le mansioni elencate al presente articolo 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/trici di cui al profilo e) dell'Area professionale C – 3° livello retributivo non è caratterizzante di una specifica mansione e rappresenta un fatto irrilevante agli effetti dell'inquadramento.

Con riferimento ai lavoratori/trici di cui al profilo e) dell'Area professionale C – 3° livello retributivo, 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/trici inquadrati nella posizione organizzativa 1 dell'Area professionale B.

*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 del presente articolo, 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/trici 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.



## **MOBILITA' PROFESSIONALE**

### **ART. 97**

Con riferimento tanto alle richieste espresse dalle OO.SS. per la valorizzazione delle risorse umane quanto alle esigenze delle Imprese di una migliore programmazione delle proprie necessità organizzative, le Parti concordano sull'opportunità di favorire la mobilità professionale, sia orizzontale che verticale.

In tale ottica, fermo restando che la gestione del personale rientra esclusivamente nella sfera di autonomia e discrezionalità del datore di lavoro, le Imprese socie forniranno agli organismi sindacali aziendali informazioni sui principi generali utilizzati per gestire tali processi di mobilità, con particolare riferimento all'utilizzo della formazione professionale, nonché per determinare gli eventuali avanzamenti professionali, con un criterio oggettivo di partecipazione il più corrispondente possibile alla presenza percentuale di lavoratori/trici, in ottemperanza al d.lgs. 11 aprile 2006 n.198.

Concorrono a formare il giudizio professionale complessivo anche ai fini degli avanzamenti di carriera:

- la valutazione dei precedenti professionali;
- la valutazione del ruolo professionale, delle attitudini, delle competenze e delle responsabilità.
- la partecipazione ai corsi di aggiornamento e qualificazione professionale.

## **Art. 102**

*Omissis.....*

*Dichiarazione a verbale:* Gli aumenti del valore del buono pasto previsti dal presente CCNL non sono assorbibili a livello aziendale.

Qualora tuttavia la decorrenza dei predetti aumenti andasse a cadere nelle medesime annualità con gli incrementi eventualmente già stabiliti dalla contrattazione integrativa aziendale, in presenza di una clausola di assorbibilità sempre a livello aziendale, la clausola di non assorbimento di cui alla presente dichiarazione a verbale sarà differita alla scadenza del medesimo contratto integrativo aziendale.

## **LAVORO STRAORDINARIO**

### **ART. 109**

Al fine tanto di soddisfare le esigenze di efficienza aziendale quanto di contenere l'utilizzazione del lavoro straordinario, le Parti hanno convenuto la seguente disciplina dello stesso.

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/trice di 90 ore.

L'Impresa ha, inoltre, un monte ore annuo aggiuntivo di lavoro straordinario, da utilizzare in deroga ai limiti individuali sopra indicati, calcolato all'inizio di ciascun anno moltiplicando per 15 ore il numero dei dipendenti, in servizio a tale data, ai quali sia applicabile la normativa sul lavoro straordinario.

Il monte ore aggiuntivo previsto al comma precedente opera separatamente per ciascuna sede dell'Impresa, sulla base del numero dei dipendenti operanti presso la medesima.

Le unità produttive autonome che occupino meno di 100 dipendenti verranno aggregate ad altre sedi nell'ambito della stessa regione, considerandole nell'insieme come un'unica sede sia agli effetti del calcolo del monte ore aggiuntivo che della sua utilizzazione. Qualora, peraltro, la somma dei lavoratori/trici di tali unità produttive operanti nella regione considerata sia inferiore a 100, agli effetti di cui sopra si prenderanno in considerazione unità produttive dislocate in regioni diverse.

Le limitazioni di cui ai commi precedenti avranno effetto subordinatamente alla stipulazione dell'accordo aziendale relativo all'istituzione dei turni previsti dal precedente art. 106. Il lavoratore/trice 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/trice interessato.

La durata media dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare, per ogni periodo di sette giorni, le 48 ore comprese le ore di lavoro straordinario. La durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento ad un periodo non superiore a 4 mesi, fatti salvi periodi di riferimento diversi previsti in sede aziendale.

Restano ferme le disposizioni di cui all'art. 17, 5° comma del d.lgs. 66/2003 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/trici che hanno effettuato lavoro straordinario nel quadrimestre stesso, con specificazione del numero di ore da ciascuno di essi effettuate.

L'Impresa, nei casi in cui dovesse utilizzare quantità significative del monte ore di cui al 3° comma, da esaminarsi in sede aziendale, ne informerà in via preventiva le OO.SS.,

confrontandosi al riguardo con le stesse anche per l'esame di eventuali soluzioni alternative possibili.

*Nota a verbale* - Con riferimento al terzultimo comma dell'art. 109 e in correlazione alle modifiche apportate alle norme sull'inquadramento con il C.C.N.L. 18.12.1999, le Parti chiariscono che, con pari decorrenza, la disciplina sul lavoro straordinario si estende al personale dell'Area professionale B - della Posizione organizzativa 3 – 6° livello retributivo.

## **TRATTAMENTO ECONOMICO**

### **ART. 116**

Al personale spetta il trattamento economico di cui all'allegato n. 2.

Il trattamento economico in vigore è al lordo delle tasse, imposte, trattenute e contributi di legge o contrattuali.

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

Al personale delle Aree professionali D (esclusi i commessi) ed E, assunto con orario di lavoro inferiore a quello normale stabilito dall'art. 101 spetta una retribuzione in misura proporzionale alle ore settimanali che è tenuto a prestare.

*Nota a verbale* - Le tabelle aventi decorrenza dal 1.1.2001 (nuove tabelle stipendiali omnicomprensive) risultano dal conglobamento degli importi in precedenza corrisposti a titolo di tabella stipendiale, indennità di contingenza ed elemento distinto della retribuzione.

Ciò ha esclusive finalità di semplificazione amministrativa e non deve, pertanto, produrre effetti, diretti o indiretti, a vantaggio di ciascuna delle Parti. In particolare, laddove istituiti, sia del C.C.N.L. (ad eccezione di quanto disposto dal punto 8 del regolamento per l'attuazione del trattamento di previdenza complementare) che dei contratti integrativi aziendali, già esistenti alla data di entrata in vigore del C.C.N.L. 18 dicembre 1999, facessero riferimento quale base di calcolo ad uno o più dei tre elementi sopra indicati, continuerà a farsi convenzionalmente riferimento ad essi.

## **ART. 118**

Lo stipendio tabellare e le indennità contrattualmente stabilite di cui all'allegato n. 2 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).

Le due mensilità aggiuntive sono uguali alle mensilità solari.

Nel caso di assenza dal lavoro senza diritto al trattamento economico o con trattamento ridotto per cause diverse da quelle previste ai precedenti art. 26 punto c) ed art. 29, 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.

La suddivisione su 14 mensilità uguali risponde unicamente ad esigenze di semplificazione amministrativa e non deve, pertanto, produrre effetti, diretti o indiretti, a vantaggio di ciascuna delle Parti. In particolare, laddove istituiti, sia del C.C.N.L. che dei Contratti Integrativi Aziendali, già esistenti alla data di entrata in vigore del C.C.N.L. 18 dicembre 1999 facessero riferimento alle mensilità solari o a quella da pagare al 15 dicembre (gratifica natalizia), per il loro calcolo continuerà ad essere convenzionalmente applicata la suddivisione prevista dal secondo e terzo comma dell'art. 109 del C.C.N.L. 6.12.1994.

## **SCATTI PER ANZIANITÀ**

### **ART. 119**

Gli scatti per anzianità sono regolati dalle tabelle contrattualmente in atto (allegato 2/A per il personale già alle dipendenze dell'Impresa alla data di stipula del C.C.N.L. 18 dicembre 1999, allegato 2/B per il personale assunto successivamente a tale data) 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. 119 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.

## **ART. 126**

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

1. la data di assunzione in servizio e la sede di lavoro;
2. la durata dell'eventuale periodo di prova;
3. il grado assegnato;
4. il trattamento economico;
5. l'oggetto e l'ampiezza dell'eventuale procura.

In caso di nomina a Funzionario l'Impresa comunicherà per iscritto i dati di cui ai punti 3, 4 e 5, nonché le funzioni attribuite.

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



## **ART. 132**

Fermo quanto disposto dall'art. 27 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. In mancanza anche di questi ultimi, l'Organizzazione Sindacale designerà dei rappresentanti territoriali.

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.

## **ART. 135**

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

- a)* il rimborso delle spese di viaggio in prima classe, seguendo la via più breve, per il Funzionario ed i familiari conviventi, ivi compreso il convivente more uxorio;
- 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. Nel caso in cui quest'ultimo fosse di proprietà del lavoratore, l'eventuale maggior spesa nella sede di destinazione verrà calcolata con riferimento al canone di locazione medio di mercato applicabile all'abitazione di provenienza;
- e)* una indennità "una tantum", a copertura di tutte le altre spese, pari a due mensilità di stipendio, elevata a tre per chi abbia familiari conviventi, ivi compreso il convivente more uxorio;
- f)* il rimborso della somma eventualmente corrisposta dal Funzionario ad un'agenzia immobiliare per la ricerca di un alloggio in locazione, sempre che l'agenzia sia scelta di comune accordo.

In caso di acquisto di una nuova abitazione, verrà riconosciuta priorità al dipendente trasferito che ne faccia richiesta nell'ottenimento dei prestiti e/o delle agevolazioni eventualmente previste dal C.I.A. in tema di mutui agevolati per l'acquisto della prima casa, anche qualora sia già stata raggiunta la capienza massima ivi prevista. Qualora non vi siano previsioni contrattuali al riguardo, l'Impresa si attiverà presso un istituto bancario di sua fiducia, per far ottenere al dipendente la concessione di un mutuo a tasso agevolato.

Nel caso di morte del Funzionario 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 Funzionario.

Agli effetti del presente articolo la convivenza more uxorio va comprovata da documentazione ufficiale.

## **ART. 136**

L'Impresa, soltanto per imprescindibili motivate esigenze di servizio, può frazionare i periodi di ferie superiori a 20 giorni lavorativi per i Funzionari di cui al punto 1), lett. A) del precedente art. 33, a giorni 24 lavorativi per i Funzionari di cui al punto 2), lett. A) dello stesso art. 33, purché uno dei due periodi non sia inferiore rispettivamente:

a 18 gg. lavorativi, nel primo caso;

a 21 gg. lavorativi nel secondo caso.

L'Impresa può richiamare l'assente prima del termine del periodo di ferie, quando necessità di servizio lo richiedano, fermo il diritto del Funzionario 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 Funzionario, sempreché le esigenze del servizio lo consentano.

## **ART. 138**

Con riferimento alla formazione professionale del personale impiegatizio, l'Impresa - ivi compreso quello assunto mediante contratto di apprendistato 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.

## **PASSAGGI DI LIVELLO**

### **ART. 150**

In caso di passaggio al livello superiore il lavoratore/trice 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/trice 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 CCNL 29/10/1997 cui spetti il terzo elemento di cui all'allegato 3/B, lo stesso verrà computato agli effetti di cui al primo comma.

## **TRATTAMENTO ECONOMICO**

### **ART. 153**

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. 3 ;
- b) i compensi provvigionali di cui al punto 3) dell'art. 20 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.

*Norma transitoria* - Le tabelle aventi decorrenza dal 1.1.2001 (nuove tabelle di trattamento economico omnicomprendente) risultano dal conglobamento degli importi in precedenza corrisposti a titolo di tabella di trattamento economico, indennità di contingenza ed elemento distinto della retribuzione.

Ciò ha esclusive finalità di semplificazione amministrativa e non deve, pertanto, produrre effetti, diretti o indiretti, a vantaggio di ciascuna delle Parti. In particolare, laddove istituiti, sia del C.C.N.L. (ad eccezione di quanto disposto dal punto 8 del regolamento per l'attuazione del trattamento di previdenza complementare) che dei contratti integrativi aziendali, già esistenti alla data di entrata in vigore del C.C.N.L. 18 dicembre 1999, facessero riferimento, quale base di calcolo, ad uno o più dei tre elementi sopra indicati, continuerà a farsi convenzionalmente riferimento ad essi.

## **ART. 154**

Ogni anno o in caso di modifiche del sistema provvigionale (provvigioni, sopraprovvigioni, interessenze, partecipazioni, rappels o eventuali altri compensi variabili) l'Impresa ne informerà preventivamente le rappresentanze sindacali aziendali.

## **ART. 156**

La retribuzione annua di cui agli allegati 3/A e 3/B verrà corrisposta in 14 mensilità di cui una per ciascuno dei mesi solari e le altre rispettivamente al giorno 15 dei mesi di giugno e dicembre (gratifica natalizia).

La due mensilità aggiuntive sono uguali alle mensilità solari.

Alla mensilità aggiuntiva da pagare il 15 dicembre (gratifica natalizia) sarà aggiunto un dodicesimo della quota retributiva - come stabilita dall'art. 153 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.

*Nota a verbale* – La suddivisione su 14 mensilità uguali risponde unicamente ad esigenze di semplificazione amministrativa e non deve, pertanto, produrre effetti, diretti o indiretti, a vantaggio di ciascuna delle Parti. In particolare, laddove istituiti, sia del C.C.N.L. che dei Contratti integrativi aziendali, già esistenti alla data di entrata in vigore del C.C.N.L. del 18 dicembre 1999 facessero riferimento alle mensilità solari o a quella da pagare al 15 dicembre (gratifica natalizia), per il loro calcolo continuerà ad essere convenzionalmente applicata la suddivisione prevista dal secondo e terzo comma dell'art. 153 del C.C.N.L. 6.12.1994.



## **SOGGETTI DESTINATARI**

### **ART. 165**

La presente Disciplina speciale – Parte Terza si applica a:

#### **SEZIONE PRIMA:**

- Personale che, operando attraverso canali telefonici e/o telematici mediante l'utilizzo di centrali specializzate (call center) e con il supporto della tecnologia informatica, svolge attività di liquidazione di sinistri secondo procedure altamente standardizzate che richiedono un ridotto apporto di competenze assicurative e operi, quindi, senza le tradizionali tecniche liquidative (trattativa sull'an e/o sul quantum).

- Personale che, operando nell'ambito di call center, svolge compiti ausiliari strettamente conseguenti, funzionali e connessi a quelli degli addetti del front office, necessari all'operatività delle iniziative assunte da questi e al completamento del ciclo organizzativo del particolare e specifico servizio reso dal call center (addetti al back office).

Agli addetti di cui alla Sezione Prima potranno essere affidate mansioni composte dalle diverse attività descritte in tutti gli alinea che compongono la sezione stessa. L'attività telefonica non potrà comunque superare il 90% del tempo di lavoro, con riferimento di norma alla durata giornaliera dello stesso. L'azienda individuerà le modalità operative che consentano di non superare detta percentuale e ne darà informazione alle rappresentanze sindacali aziendali. In sede aziendale sarà definita l'eventuale figura del coordinatore di team; il relativo trattamento è previsto dall'art. 174.

#### **SEZIONE SECONDA**

Personale che, operando attraverso canali telefonici e/o telematici mediante l'utilizzo di centrali specializzate (call center) e con il supporto della tecnologia informatica, e seguendo procedure altamente standardizzate che richiedono un ridotto apporto di competenze assicurative, sia addetto alla vendita (sia inbound che outbound) di prodotti assicurativi standardizzati. Le modalità operative relative alle attività di vendita outbound saranno definite in sede aziendale, previo confronto tra le Parti. In tale occasione le Parti concorderanno in via preventiva i sistemi di garanzia finalizzati alla salvaguardia della retribuzione complessiva, secondo le previsioni del 3° comma dell'art. 174. Qualora detti sistemi di garanzia non vengano concordati entro 15 giorni, le Parti attiveranno entro 3 giorni un confronto con le OO.SS. nazionali, destinato nei successivi 15 giorni a ricercare una definizione della materia. Sarà facoltà delle Imprese richiedere l'assistenza dell' Ania.

Detto personale potrà essere adibito anche ad attività ausiliarie alla vendita necessarie all'operatività, così come indicate nella nota a verbale n.2, concordandosi a livello aziendale le modalità operative e retributive; qualora trascorsi 15 gg non si pervenga ad un accordo in materia, le Parti potranno attivare entro 3 giorni un confronto a livello nazionale finalizzato al raggiungimento di una intesa.

In sede aziendale sarà definita l'eventuale figura del coordinatore di team; il relativo trattamento è previsto dall'art. 174.

*Nota a verbale n. 1* - Caratteristica fondamentale delle attività dei call center, oltre evidentemente all'impiego di centrali specializzate nell'utilizzo di canali telefonici e/o telematici, è quella di essere svolte secondo procedure altamente standardizzate.

Per procedure altamente standardizzate si intendono quelle procedure in cui l'autonomia decisionale dell'operatore, cui è richiesto un ridotto apporto di competenze assicurative, è sostanzialmente esclusa dalla necessità di seguire percorsi prefissati dal sistema operativo.

Per quanto attiene ai call center di vendita tali procedure standardizzate consentono la distribuzione di prodotti assicurativi anch'essi standardizzati; l'operatore, costituisce il tramite tra il sistema e l'utente, acquisendo dal potenziale cliente tutte le informazioni richieste dal sistema stesso, che lo guida in tutto il processo di vendita.

Anche nei call center sinistri l'operatore costituisce il tramite fra il sistema e l'utente; egli, infatti, acquisisce (in inbound e outbound) dal cliente/danneggiato le informazioni richieste dal sistema che indica via via le possibili alternative e soluzioni operative inerenti tutte le fasi del processo che parte dalla denuncia e arriva alla liquidazione del sinistro, in un'ottica di costante miglioramento del servizio reso all'utenza.

Alla evidenziata standardizzazione delle procedure del front office corrisponde una analoga standardizzazione delle attività degli addetti del back office che, operando nella stessa struttura, senza avere compiti di contatto con il pubblico, sono impiegati in attività ausiliarie strettamente conseguenti, funzionali e connesse a quelle degli addetti del front office, necessarie all'operatività delle iniziative assunte da questi ultimi e al completamento del ciclo organizzativo del particolare e specifico servizio reso dal call center.

E' soltanto agli addetti delle tipologie di cui sopra che è destinata la disciplina specifica recata dalla nuova Parte Terza della Disciplina Speciale del C.C.N.L..

E', peraltro, possibile che nell'ambito della struttura del call center debba operare secondo modalità "tradizionali" personale con specifiche competenze tecnico - assicurative.

Ad esempio, infatti, attraverso il canale telefonico o telematico potrebbero essere offerti prodotti di maggiore complessità rendendo necessario l'intervento di personale che operi secondo tradizionali tecniche assuntive.

Oppure, nel caso dei call center sinistri, l'applicazione di procedure standardizzate potrebbe non essere sufficiente al completamento del processo di liquidazione rendendo, quindi, necessario l'intervento di personale che operi secondo le tradizionali competenze professionali e tecniche liquidative (trattativa sull'an e/o sul quantum).

E' evidente che questo personale è disciplinato dall'esistente C.C.N.L. amministrativi. Data, peraltro, l'unitarietà della struttura del call center permane la necessità di qualche coordinamento della relativa normativa contrattuale, ad esempio in tema di orario, da effettuarsi in sede aziendale.

*Nota a verbale n. 2* - Gli addetti al back office dei call center di vendita (personale che, operando nell'ambito di call center, svolge compiti ausiliari strettamente conseguenti, funzionali e connessi a quelli degli addetti del front office, necessarie all'operatività delle iniziative assunte da questi ed al completamento del ciclo organizzativo del particolare e specifico servizio reso dal call center) sono equiparati agli addetti al back office della Sezione Prima.

*Nota a verbale n. 3* - Le Parti si danno reciprocamente atto che la stipulazione sia di contratti di lavoro a tempo parziale, tanto orizzontale quanto verticale, sia di contratti a tempo determinato, è utile in relazione alle caratteristiche delle attività di cui alla presente Parte Terza della Disciplina Speciale.

Riguardo ai contratti a tempo parziale, considerata la specificità delle attività in oggetto, le Parti riconoscono che a tali contratti non sono automaticamente applicabili le disposizioni in materia di part time già presenti nei contratti integrativi aziendali. I lavoratori part time

potranno effettuare lavoro supplementare rispetto a quello concordato, ai sensi del D. Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61 e successive modifiche ed integrazioni.

Le Imprese si attiveranno affinché, entro tre anni dall'entrata in vigore del presente C.C.N.L., almeno il 70% del totale degli addetti inquadrati nella Parte Terza – Disciplina Speciale, sia a tempo indeterminato.

*Nota a verbale n. 4* - Nei call center costituiti nelle Imprese per il solo contatto e assistenza alla clientela mediante attività che non richiedono un apporto di competenze assicurative (raccolta e comunicazione di informazioni sulle polizze e sui sinistri, esclusa quindi la trattazione in genere delle pratiche), le Imprese stesse applicheranno la normativa di cui alla Disciplina Generale – Parte Prima e Seconda – e quella di cui agli articoli seguenti (da 167 a 178), addetti equiparati agli addetti della Sezione Prima.

*Nota a verbale n. 5* - Nel caso di necessità di assunzione di personale a tempo indeterminato, Disciplina Speciale Parte Prima, le Imprese terranno conto prioritariamente del personale di cui alla Parte Terza – Disciplina Speciale.

Nel caso di necessità di assunzione di personale a tempo indeterminato, Disciplina Speciale Parte Prima, da inquadrare fino all'area professionale B, posizione organizzativa 1, 4<sup>^</sup> livello, da assegnare ai servizi liquidativi o assuntivi presso la società in cui opera il call center o presso società del Gruppo di appartenenza, le Imprese ricorreranno nella misura del 15% al personale di cui alla Parte Terza – Disciplina Speciale.

Nel caso di necessità di assunzione di personale a tempo indeterminato, Disciplina Speciale Parte Prima, da inquadrare fino all'area professionale B, posizione organizzativa 1, 4<sup>^</sup> livello, da assegnare ai servizi amministrativi presso la società in cui opera il call center o presso società del Gruppo di appartenenza, le Imprese ricorreranno nella misura del 5% al personale di cui alla Parte Terza – Disciplina Speciale.

Resta inteso che le suddette percentuali si considereranno rispettate anche quando detto personale venga inserito in posizioni diverse da quelle del secondo e del terzo comma.

Le Imprese, compatibilmente con le proprie esigenze assuntive, accoglieranno le richieste tenendo conto dell'esperienza maturata e dell'anzianità e purchè i candidati siano in possesso dei requisiti richiesti, favorendo, laddove necessario, iniziative di formazione e addestramento professionale.

## **ART. 165 bis**

In linea con i presupposti di flessibilità che caratterizzano lo svolgimento delle attività di cui all'articolo precedente, l'Impresa, al ricorrere di particolari e/o straordinarie esigenze operative, avvierà con le RSA una fase di confronto per definire la materia; il confronto dovrà esaurirsi entro i 5 giorni successivi alla data di fissazione dell'incontro, al fine di ricercare soluzioni condivise.

Nel caso in cui la procedura a livello aziendale non abbia esito positivo, le Parti potranno attivare un ulteriore confronto a livello nazionale, che dovrà esaurirsi entro i 7 giorni successivi.

## **ART. 166**

Il trattamento economico complessivo della figura del coordinatore di team non potrà essere inferiore al quarto livello retributivo di cui alla Disciplina Speciale Parte Prima, Sezione Prima.

Dal 1/1/2008 detto trattamento economico complessivo non potrà essere inferiore al trattamento di cui all'allegato 4/C.

## **ORARIO DI LAVORO**

### **ART. 169**

La durata settimanale del lavoro è pari a 37 ore; la sua distribuzione terrà conto dell'esigenza di garantire con prestazioni ordinarie il funzionamento dei servizi nel maggior numero di ore nell'arco della giornata e di giorni nell'arco della settimana, e di adattare il livello di copertura al flusso, anche mutevole, dell'attività.

In tale contesto, a livello aziendale saranno individuate soluzioni che prevedano la distribuzione, dal lunedì al sabato, dell'orario di lavoro anche su cinque giorni. Laddove la distribuzione su cinque giorni non fosse ancora esistente, sarà introdotta entro la vigenza contrattuale.

In tale ottica:

- l'Impresa potrà distribuire l'orario di lavoro dalle ore 8 alle ore 21 dal lunedì al venerdì, e dalle ore 8 alle ore 14 al sabato;
- mediante accordo in sede aziendale potrà essere prevista l'estensione dell'orario alla fascia dalle ore 21 alle ore 8 dal lunedì al venerdì, alla fascia dalle ore 14 alle ore 24 al sabato, alle domeniche e alle restanti giornate festive;
- per ottenere il livello di copertura dei servizi più adeguato alle scelte aziendali, potranno essere utilizzati anche sistemi di turni a rotazione, che per quanto riguarda la fascia dalle ore 20 alle ore 8, le domeniche e le restanti giornate festive saranno concordati a livello aziendale;

a fronte di necessità gestionali ed organizzative, l'Impresa potrà effettuare variazioni in ordine all'assegnazione delle risorse alle varie fasce/turni di lavoro, dando un preavviso agli interessati di almeno 30 giorni. In tale circostanza si terrà conto, ove possibile, anche di specifiche e comprovate esigenze individuali – nonché di eventuali richieste di variazione dell'orario degli operatori interessati;

per quanto riguarda i lavoratori a part-time i cambi di fascia/turno potranno effettuarsi, ai sensi del d. lgs. 276 del 10/09/2003, con accordo aziendale o, in mancanza, con il consenso del lavoratore.

In ogni caso, le prestazioni di lavoro rese:

- fra le ore 8 e le ore 20 saranno retribuite senza alcuna maggiorazione;
- fra le ore 20 e le ore 21 saranno retribuite con una maggiorazione del 9%;
- nelle restanti fasce orarie, nelle giornate di domenica e nelle altre giornate festive retribuite con la maggiorazione concordata a livello aziendale.

*Nota a verbale 1* – Con riferimento ai lavoratori part-time addetti alla vendita, l'Impresa, con modalità stabilite a livello aziendale, e previa informazione alle Organizzazioni Sindacali, prevederà l'introduzione anche di una durata della prestazione lavorativa fino a 30 ore settimanali, agevolandone l'accesso compatibilmente alle esigenze tecnico-organizzative aziendali e tenendo conto anche dell'anzianità di servizio.

*Nota a verbale 2* – Restano ferme le previsioni del d.lgs. 8 aprile 2003, n.66 in materia di lavoro notturno.

## **COMPUTO DELLA PAGA ORARIA**

### **ART. 173**

Ai fini degli artt. 169 e 172 la paga oraria viene calcolata:

- per il personale di cui alla Sezione Prima, dividendo per 160 un dodicesimo della retribuzione annua contrattuale;
- per il personale di cui alla Sezione Seconda, dividendo per 160 un dodicesimo della retribuzione annua prevista dalle tabelle di trattamento economico. Per la determinazione della paga oraria di detto personale viene inserita anche la media provvigionale, calcolata come da art. 33, ultimo comma, e 44, terzultimo e ultimo comma.

## **TRATTAMENTO ECONOMICO**

### **ART. 174**

Al personale spetta il trattamento economico di cui all'allegato 4/A se trattasi di personale di cui alle Sezioni Prima, e all'allegato 4/B se trattasi di personale di cui alla Sezione Seconda.

Al coordinatore di team spetta il trattamento economico di cui all'art. 166.

Al personale regolato dalla Sezione Seconda spettano, altresì, compensi provvigionali i cui criteri di distribuzione sono concordati in sede aziendale. A tal riguardo saranno previsti a livello aziendale momenti di informazione preventiva e di verifica anche degli aspetti quantitativi, nonché della loro coerenza con i criteri di cui sopra. Detti criteri dovranno tener conto delle diverse modalità di vendita (inbound e/o outbound) ed evitare, sulla base di standard ed esperienze aziendali, che vengano a determinarsi effetti negativi sul trattamento economico dei lavoratori che dovessero essere assegnati anche ad attività svolte con modalità outbound.

L'Impresa, inoltre, potrà stabilire di corrispondere ulteriori elementi economici sotto forma di sovrapprovvigioni.

Il trattamento economico in vigore è al lordo delle tasse, imposte, trattenute e contributi di legge e contrattuali.

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



## ART. 175

Il trattamento economico di cui agli allegati 4/A e 4/B è corrisposto 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).

Le due mensilità aggiuntive sono uguali alle mensilità solari.

Alla mensilità aggiuntiva da pagare il 15 dicembre (gratifica natalizia) sarà aggiunto, per il personale di cui alla Sezione Seconda, un dodicesimo dei compensi provvigionali corrisposti nel periodo 1° ottobre/30 settembre precedente.

Nel caso di assenza dal lavoro senza diritto al trattamento economico o con trattamento ridotto per cause diverse da quelle previste ai precedenti art. 26 punto c) ed art. 29, 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.

*Nota a verbale n. 1* – La suddivisione su 14 mensilità uguali risponde unicamente ad esigenze di semplificazione amministrativa e non deve, pertanto, produrre effetti, diretti o indiretti, a vantaggio di ciascuna delle Parti. In particolare, laddove istituiti, sia del C.C.N.L. che dei Contratti integrativi aziendali, già esistenti alla data di entrata in vigore del CCNL 18/12/1999 facessero riferimento alle mensilità solari o a quella da pagare al 15 dicembre (gratifica natalizia), per il loro calcolo continuerà ad essere convenzionalmente applicato un criterio di suddivisione analogo a quello previsto dal secondo e terzo comma dell'art. 109 del C.C.N.L. 6.12.1994.

*Nota a verbale n. 2* - Ai fini degli artt. 33, 44, 45, 173, 174, 175 e 177, nel caso di congedo di maternità di cui agli artt. 16 e 17 del Testo Unico D. Lgs. 151/2001 intercorsa nei periodi di riferimento, nel calcolo della media annuale dei compensi provvigionali spettanti al personale di cui alla Sezione Seconda, non si terrà conto dei mesi relativi al suddetto congedo.

*Nota a verbale n. 3* - Ai fini degli artt. 33, 44, 45, 173, 174, 175 e 177, a fronte delle patologie di cui all'art. 44, comma 2°, le Imprese troveranno soluzioni di equità per compensare effetti negativi sulla determinazione delle medie provvigionali.

## **ART. 177**

*Omissis.....*

Nel caso dei permessi di cui all'allegato 12, verrà riconosciuta la media provvigionale annua degli addetti alla vendita del call center di appartenenza calcolata al 31 dicembre dell'anno precedente.

## **INDENNITA' DI VACANZA CONTRATTUALE**

### **ART. 183**

Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza del C.C.N.L. - o dalla data di presentazione della piattaforma, ove successiva- ai lavoratori/trici dipendenti ai quali si applica il contratto medesimo non ancora rinnovato sarà corrisposto, a partire dal mese successivo, un elemento provvisorio della retribuzione.

L'importo di tale elemento sarà pari al 30% del tasso di inflazione programmato, applicato ai minimi retributivi contrattuali vigenti.

Agli effetti di quanto stabilito al precedente comma, per minimi retributivi contrattuali si intendono:

a) per il personale amministrativo:

- i minimi tabellari di cui all'all. 2/A (2/B per il personale di nuova assunzione) del presente C.C.N.L.;
- per i Funzionari, anche i minimi dell'indennità di carica di cui all'allegato 2/C (2/D per il personale di nuova assunzione) del presente C.C.N.L.;

b) per il personale addetto all'organizzazione produttiva e alla produzione:

- i minimi tabellari di cui all'all. 3/A del presente C.C.N.L.;
- per gli aventi diritto, anche i valori del terzo elemento all'all. 3/B del presente C.C.N.L.;
- sempre per gli aventi diritto, anche l'assegno ad personam contrattuale di cui all'all. 3/C del presente C.C.N.L..

c) per il personale di cui alla parte terza della disciplina speciale:

- Sezione Prima: i minimi tabellari di cui all'allegato 4/A;

Sezione Seconda: i minimi tabellari di cui all'allegato 4/B;

d) i minimi tabellari di cui all'allegato 4/C.

Dopo sei mesi di vacanza contrattuale, detto importo sarà pari al 50% dell'inflazione programmata. Dalla decorrenza dell'accordo di rinnovo del contratto l'indennità di vacanza contrattuale cessa di essere erogata.

## **NORME TRANSITORIE**

### **Art. 185**

a) Al personale disciplinato dal presente CCNL si applicherà il trattamento economico di cui alle tabelle allegate e con le decorrenze ivi indicate.

Pertanto le Parti si danno reciprocamente atto che con la sottoscrizione del presente Accordo è stato altresì rinnovato il trattamento economico per il biennio 2008/2009.

b) Al personale di cui alla Disciplina Speciale Parte Prima e Parte Terza, in servizio a tempo indeterminato alla data di stipula del presente C.C.N.L., verrà attribuito nel mese di ottobre 2007 un importo una tantum secondo la tabella allegata.

L'importo sarà proporzionalmente ridotto in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale alla data di sottoscrizione del presente CCNL.

c) Gli arretrati spettanti per effetto dell'applicazione dei nuovi importi di trattamento economico tabellare devono essere ridotti tenuto conto di quanto già erogato a titolo di indennità di vacanza contrattuale. Tali arretrati saranno corrisposti possibilmente entro il 31 ottobre 2007 e comunque non oltre il 30 novembre 2007.

I suddetti arretrati spettano soltanto al personale in servizio alla data di stipula del presente accordo.

Gli arretrati vanno tenuti in conto agli effetti della determinazione della quota di accantonamento del T.F.R. relativa all'anno 2007. Tali arretrati vanno altresì tenuti in conto agli effetti della determinazione del contributo (a carico delle Imprese e a carico dei lavoratori) per il trattamento previdenziale di cui all'art. 86 per l'anno 2007, nonché per le prestazioni economiche di maternità.

Le somme da corrispondersi a titolo di arretrati non saranno considerate utili ad alcun altro effetto contrattuale e di legge (lavoro straordinario etc.).

d) Al personale in servizio a tempo indeterminato alla data di stipula del presente C.C.N.L. verrà attribuita a partire dal 1° novembre 2007, una anzianità convenzionale valida ai soli fini dello scatto tabellare e, per i funzionari, anche dell'indennità di carica, nelle seguenti misure:

- 4 mesi per il personale collocato in classe biennale
- 6 mesi per il personale collocato in classe triennale
- 8 mesi per il personale collocato in classe quadriennale

Al personale di cui sopra che, alla data di stipula, sia collocato da almeno 30 mesi nell'ultima classe di tabella e/o di indennità di carica sarà attribuito, con decorrenza 1° novembre 2007, un assegno personale non assorbibile di importo pari a 6/36 del valore di scatto tra la penultima e l'ultima classe della tabella e/o dell'indennità di carica in vigore alla medesima data di stipula.

Per il personale di cui sopra collocato nell'ultima classe di tabella e/o di indennità di carica da meno di 30 mesi al 1° novembre 2007, l'assegno personale non assorbibile, calcolato come al comma precedente, sarà attribuito a decorrere dal raggiungimento dei 30 mesi di permanenza nell'ultima classe.

Per il personale di cui sopra collocato alla data di stipula del presente C.C.N.L. nella penultima classe di tabella e/o di indennità di carica, sarà attribuito, all'atto dello scatto nell'ultima classe, un assegno personale non assorbibile pari a 3/36 del valore di scatto tra

la penultima e l'ultima classe della tabella e/o dell'indennità di carica alla data di stipula suddetta.

e) Al personale in servizio a tempo indeterminato alla data di stipula del presente C.C.N.L. di cui alla Disciplina Speciale Parte Terza – Sezione Seconda verrà inoltre attribuita, a partire dal 1° gennaio 2009, una ulteriore anzianità convenzionale di 24 mesi valida ai soli fini dello scatto tabellare.

Al personale di cui sopra collocato da almeno 12 mesi nell'ultima classe di tabella al 1° gennaio 2009, sarà attribuito, con decorrenza 1° gennaio 2009, un assegno personale non assorbibile di importo pari a 24/36 del valore di scatto tra la penultima e l'ultima classe della tabella in vigore al 1° gennaio 2009.

Per il personale di cui sopra collocato nell'ultima classe di tabella da meno di 12 mesi al 1° gennaio 2009, l'assegno personale non assorbibile, calcolato come al comma precedente, sarà attribuito a decorrere dal raggiungimento dei 12 mesi di permanenza nell'ultima classe.

Per il personale di cui sopra collocato nella penultima classe di tabella al 1° gennaio 2009 sarà attribuito, all'atto dello scatto nell'ultima classe, un assegno personale non assorbibile pari a 12/36 del valore di scatto tra la penultima e l'ultima classe della tabella in vigore al 1° gennaio 2009.

f) Al personale in servizio a tempo indeterminato alla data di stipula del presente C.C.N.L. verrà inoltre attribuita, a partire dal

1° giugno 2009, una ulteriore anzianità convenzionale valida ai soli fini dello scatto tabellare e, per i funzionari, anche dell'indennità di carica, nella seguente misura:

- 2 mesi per il personale collocato in classe biennale
- 3 mesi per il personale collocato in classe triennale
- 4 mesi per il personale collocato in classe quadriennale

Al personale di cui sopra, collocato da almeno 33 mesi nell'ultima classe di tabella e/o di indennità di carica al 1° giugno 2009, sarà attribuito, con decorrenza da tale data, un assegno personale non assorbibile di importo pari a 3/36 del valore di scatto tra la penultima e l'ultima classe della tabella e/o dell'indennità di carica in vigore al 1° giugno 2009.

Per il personale di cui sopra, collocato nell'ultima classe di tabella e/o di indennità di carica da meno di 33 mesi al 1° giugno 2009, l'assegno personale non assorbibile, calcolato come al comma precedente, sarà attribuito a decorrere dal raggiungimento dei 33 mesi di permanenza nell'ultima classe.

Per il personale di cui sopra, collocato nella penultima classe di tabella e/o di indennità di carica al 1° giugno 2009, sarà attribuito, all'atto dello scatto nell'ultima classe, un assegno personale non assorbibile pari 1,5/36 del valore di scatto tra la penultima e l'ultima classe della tabella e/o dell'indennità di carica in vigore al 1° giugno 2009.

## Accordo del 17 settembre 2007

### UNA TANTUM da ottobre 2007

#### PERSONALE AMMINISTRATIVO GIA' IN FORZA AL 18 DICEMBRE 1999

##### Una Tantum per tabella stipendiale

CLASSE	LIV. 7	LIV. 6	LIV. 5	LIV. 4	LIV. 3	LIV. 2	LIV. 1
cl 1 1-2	228,00	194,00	182,00	170,00	156,00	144,00	136,00
cl 2 3-4	236,00	200,00	186,00	176,00	162,00	146,00	140,00
cl 3 5-6	244,00	204,00	192,00	180,00	166,00	150,00	142,00
cl 4 7-8	250,00	210,00	196,00	184,00	170,00	154,00	146,00
cl 5 9-10	258,00	216,00	202,00	190,00	174,00	158,00	150,00
cl 6 11-12	266,00	222,00	208,00	194,00	178,00	162,00	154,00
cl 7 13-14-15	274,00	230,00	214,00	200,00	184,00	166,00	156,00
cl 8 16-17-18	282,00	236,00	220,00	206,00	188,00	170,00	160,00
cl 9 19-20-21		244,00	226,00	212,00	194,00	174,00	164,00
cl 10 22-23-24		250,00	232,00	218,00	200,00	178,00	168,00
cl 11 25-26-27		258,00	240,00	224,00	204,00	182,00	170,00
cl 12 28-29-30		266,00	246,00	230,00	210,00	188,00	174,00
cl 13 oltre		272,00	252,00	234,00	216,00	192,00	178,00

##### Indennità di carica dei funzionari

##### Una Tantum per indennità di carica

CLASSE	3° GRADO	2° GRADO	1° GRADO
cl 1 1-2	52,00	38,00	24,00
cl 2 3-4	58,00	44,00	30,00
cl 3 5-6	64,00	50,00	34,00
cl 4 7-8-9	70,00	56,00	40,00
cl 5 10-11-12	76,00	60,00	44,00
cl 6 oltre	82,00	66,00	50,00

#### PERSONALE ASSUNTO DAL 18 DICEMBRE 1999

##### Personale amministrativo

##### Una Tantum per tabella stipendiale

CLASSE	LIV. 7	LIV. 6	LIV. 5	LIV. 4	LIV. 3	LIV. 2	LIV. 1
cl 1 1-2-3-4	226,00	190,00	178,00	168,00	154,00	142,00	134,00
cl 2 5-6-7	234,00	196,00	184,00	174,00	160,00	146,00	138,00
cl 3 8-9-10	240,00	202,00	190,00	180,00	164,00	150,00	142,00
cl 4 11-12-13	248,00	208,00	196,00	184,00	168,00	154,00	146,00
cl 5 14-15-16	256,00	214,00	200,00	190,00	174,00	158,00	150,00
cl 6 17-18-19	262,00	220,00	206,00	194,00	178,00	164,00	154,00
cl 7 20-21-22	270,00	226,00	212,00	200,00	184,00	168,00	158,00

cl 8	23-24-25	278,00	232,00	218,00	206,00	188,00	172,00	164,00
cl 9	26-27-28		238,00	224,00	210,00	192,00	176,00	168,00
cl 10	29-30-31		244,00	228,00	216,00	198,00	180,00	172,00
cl 11	32-33-34		250,00	234,00	220,00	202,00	186,00	176,00
cl 12	oltre		256,00	240,00	226,00	208,00	190,00	180,00

### **Indennità di carica dei funzionari**

#### **Una Tantum per indennità di carica**

CLASSE		3° GRADO	2° GRADO	1° GRADO
cl 1	1-2-3-4	52,00	38,00	24,00
cl 2	5-6-7	58,00	44,00	30,00
cl 3	8-9-10	64,00	50,00	34,00
cl 4	11-12-13	70,00	56,00	40,00
cl 5	oltre	76,00	62,00	46,00

### **Call center**

#### **Personale di cui alla sezione prima**

**Una Tantum** 130

#### **Personale di cui alla sezione seconda**

**Una Tantum** 130

#### **Coordinatore di team**

**Una Tantum** 200

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

Il giorno 17/09/2007 in Roma, tra

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

FIBA/CISL, FISAC/CGIL, FNA, SNFIA e UILCA,

premesso che nel C.C.N.L. 18 dicembre 1999 è contenuta la seguente premessa:

- il miglioramento delle prestazioni già riconosciute dall'accordo per l'assistenza sanitaria dei funzionari delle Imprese assicuratrici del 6 dicembre 1994 si è reso possibile attraverso l'utilizzo di un importo pari alla somma dello 0.50% della retribuzione media prevista dal C.C.N.L. più l'equivalente di otto ore di lavoro;
- che le predette otto ore costituiscono l'equivalente delle ore di permesso riconosciute al restante personale dal comma 1 dell'art. 38 del C.C.N.L. 18 dicembre 1999 e che, pertanto, in caso di emanazione di norme generali in tema di riduzione di orario, il necessario riassorbimento avverrà tramite interventi sul trattamento di assistenza sanitaria;

si è convenuto quanto segue.

**ART. 1**

Il presente accordo si applica ai Funzionari alle dipendenze delle Imprese di assicurazione ai quali si applica il contratto collettivo nazionale di lavoro 17/09/2007.

**ART. 2**

Ai Funzionari di cui all'art. 1 viene riconosciuta una forma di assistenza sanitaria da attuarsi con una polizza assicurativa che sarà stipulata dall'Impresa da cui il Funzionario dipende e sarà a carico dell'Impresa medesima, ovvero tramite la costituzione di una Cassa di Assistenza o con altre forme atte ad ottenere uguali risultati.

**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 ha diritto alla detrazione per carichi di famiglia ai sensi dell'art. 12 del testo unico delle imposte sui redditi approvato con D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917 - e il convivente more uxorio che non abbia un reddito complessivo superiore al limite indicato al



comma terzo del predetto articolo del testo unico delle imposte sui redditi e successive integrazioni e modificazioni.

Le sole prestazioni di cui al punto 1) della lettera A) dell'art. 4 del presente accordo, sono estese al coniuge del Funzionario anche se non a carico, purché lo stesso sia convivente, o al convivente more uxorio che non godano di un reddito annuo lordo superiore a € 32.000,00. Inoltre le sole prestazioni di cui al punto 2) della lettera A) dell'art. 4 del presente accordo, sono estese, al coniuge del Funzionario anche se non a carico, purché lo stesso sia convivente, o al convivente more uxorio che non godano di un reddito annuo lordo superiore a € 23.000,00. Al 1° gennaio d'ogni anno, detti importi si intendono adeguati sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati verificatasi nel mese di dicembre dell'anno precedente rispetto al dicembre dell'anno precedente ancora.

Agli effetti dell'applicazione dei precedenti commi si fa riferimento all'entità del reddito percepito alla data del 1° gennaio dell'anno in cui vengono effettuati i rimborsi.

Il riconoscimento dell'assistenza sanitaria al convivente more uxorio presuppone che non sussista, o non sussista più, vincolo matrimoniale del Funzionario.

Agli effetti di quanto stabilito dal presente articolo, la convivenza more uxorio va comprovata da documentazione ufficiale; il Funzionario che richiede l'assistenza per il convivente deve annualmente rilasciare all'azienda apposita dichiarazione della quale si assume tutte le responsabilità.

#### **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. d. "grandi interventi", intendendosi per tali quelli indicati all'all. 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, incluso il noleggio dei macchinari per la fisioterapia e dei supporti ortopedici.

Con il limite massimo per anno assicurativo, per nucleo familiare, di € 230.000,00.

###### **2) Altri ricoveri per malattia e infortunio (diversi da quelli di cui al punto 3)), 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, anche giornaliero, 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, incluso l'acquisto di piccoli supporti ortopedici o il noleggio di altri supporti o apparecchiature necessarie dalla patologia.

Con il limite massimo giornaliero, per i casi di ricovero, di € 330,00 a persona per retta di degenza e con il limite massimo per anno assicurativo, per il complesso delle prestazioni, per nucleo familiare di € 115.000,00.

### 3) Parto:

#### a) Parto normale:

- rimborso delle spese di degenza nel limite massimo di € 330,00 giornaliere;
- rimborso di tutte le altre spese (onorario medico ostetrico, assistenza pediatrica, ostetrica, ecc.) nel limite massimo di € 2.300,00;

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

### 4) Altre prestazioni:

- a) rimborso, con il limite massimo per anno assicurativo, per nucleo familiare, di € 3.500,00 al 80% delle spese extraospedaliere sostenute per le seguenti prestazioni sanitarie e specialistiche:

agopuntura prestata da medico specialista, angiografia, bilancio ormonale, colposcopia, diagnostica radiologica, dialisi, doppler, ecografia (per non più di tre esami annui), ecocardiografia, elettrocardiografia, elettroencefalografia, endoscopia, laserterapia, logopedia, mammografia, mineralogia ossea computerizzata, pap test, risonanza magnetica nucleare, scintigrafia, TAC, telecuore, tomografia ad emissione di positroni, urografia nonché per acquisto/noleggio di apparecchi protesici (esclusi occhiali, lenti e protesi dentarie) e per la visita del medico specialista che abbia prescritto la prestazione sanitaria di cui sopra; i rimborsi relativi alla prestazione sanitaria ed alla visita specialistica devono essere richiesti congiuntamente;

nell'ambito del plafond sopra indicato sub a) e con il limite massimo di € 300,00 annui, è previsto per il solo funzionario un check-up diagnostico preventivo sulla base di una prescrizione medica. Qualora a livello aziendale esistano protocolli per l'effettuazione del check-up, in tale sede dovranno essere individuati i necessari adattamenti e coordinamenti applicativi;

- b) rimborso al 100% del ticket pagato per le suddette prestazioni rese dal SSN
- c) rimborso integrale delle spese sostenute per le terapie relative a malattie oncologiche (cobaltoterapia, ecc.) con il limite massimo per anno assicurativo e per nucleo familiare, di € 17.500.

#### B) Prestazioni odontoiatriche

Rimborso delle spese sostenute per prestazioni odontoiatriche entro i limiti previsti per ciascuna prestazione dalla allegata tabella (all. 2 al presente accordo), con il limite massimo, per anno assicurativo per il complesso delle prestazioni riferite al nucleo familiare, pari a € 1.750,00, aumentato di € 950,00 per i primi due carichi familiari e di € 400,00 per ciascuno dei carichi familiari successivi.

In alternativa al trattamento di cui al 1° comma, al Funzionario che ne faccia esplicita richiesta all'atto della presentazione della prima notula di rimborso nell'anno, verranno rimborsate, entro i limiti massimi indicati al 1° comma, le spese effettivamente sostenute con una franchigia assoluta del 20%.

#### **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;
- intossicazioni conseguenti ad abuso di alcolici 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 dal punto 2 lettera A dell'art 4;
- 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 od 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 o 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**

Le prestazioni di cui all'art. 4, lettera A) punto 1), e punto 4) lett. c) della presente garanzia sanitaria con i massimali ed alle condizioni ivi previsti, nonché quelle di diagnostica (angiografia, endoscopia, risonanza magnetica nucleare, scintigrafia, tac, telecuore, tomografia ad emissione di positroni) e le rilevanti terapie (dialisi e laserterapia) nel limite massimo per anno assicurativo e per nucleo familiare di € 3.500,00 sono estese ai Funzionari cessati dal servizio che al momento della risoluzione del rapporto di lavoro, esclusi i casi di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo, abbiano maturato il diritto alla pensione del regime obbligatorio, ovvero qualora questo diritto maturi entro 12 mesi dalla data di cessazione, per un periodo di due anni successivi la data di cessazione.

In caso di decesso del funzionario detta disciplina decade.

La disciplina di cui al presente articolo assorbe fino a concorrenza eventuali trattamenti di ultrattività già esistenti in ciascuna Impresa.

#### **ART. 11**

Gli allegati formano parte integrante del presente accordo.

#### **ART. 12**

Il presente accordo, limitatamente ai massimali, decorre dal 1° gennaio 2008, fermo quanto previsto dall'art. 3 comma terzo che precede. Esso viene considerato dalle Parti pertinente alla parte economica e scadrà contestualmente al presente contratto il 31 dicembre 2009, intendendosi pertanto tacitamente rinnovato per un periodo di quattro anni e così successivamente di quattro in quattro in assenza di disdetta formale di una delle due Parti sei mesi prima della scadenza.

#### **Dichiarazione delle Parti**

Le Parti si danno atto che gli importi recati nel presente accordo tengono conto, tra l'altro, anche dei tassi di inflazione programmati.

**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 € 41,32.

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 € 41,32:

- 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, gostrostromia, 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.

**TARIFFE PER L'ASSISTENZA ODONTOIATRICA  
PER I FUNZIONARI DELLE IMPRESE ASSICURATRICI**

**DIAGNOSTICA**

Visita parere professionale in studio	€	23
Visita a domicilio del paziente - diurna:	€	40
- notturna:	€	51

**RADIOGRAFIA**

Radiografia endorale	€	29
Radiografia extraorale	€	34
Scialografia	€	40
Arcata dentaria completa	€	122

**ANESTESIA**

Anestesia locale plessica	€	23
Anestesia tronculare	€	29

**CHIRURGIA**

Alveolite - emorragia postestrattiva (per seduta)	€	18
Avulsione dentaria o radice di dente semplice	€	40
Avulsione dentaria indaginosa	€	122
Avulsione di un dente in inclusione ossea	€	144
Piccoli interventi di chirurgia orale	€	34
Apicectomia (cura del canale a parte)	€	111
Intervento chirurgico preprotetico (per ogni arcata)	€	111
Biopsia	da € 29 a	€ 45
Implantologia, per ogni elemento impiantato (protesi esclusa)(*)	€	551

**CURE CONSERVATIVE**

Medicazione per carie superficiale	€	51
Devitalizzazione monoradicolare	€	84
Devitalizzazione pluriradicolare	€	106
Cura della gangrena pulpare (per seduta)	€	34
Otturazione in cemento, ossifosfato di cavità semplice:	€	34
Otturazione in cemento, ossifosfato di cavità combinata:	€	40
Otturazione con silicato, amalgama o composito di cavità semplice:	€	73
Otturazione con silicato, amalgama o composito di cavità combinata:	€	111
Cure elettromedicali (per seduta)	€	23

**PROTESI FISSA**

Corona stampata in acciaio	€	62
Corona stampata in oro (metallo escluso)	€	177

Corona due tempi (metallo escluso)	€	166
Corona in resina	€	172
Corona in porcellana	€	254
Corona Dawis	€	183

(\*) Nota a verbale: nei casi di chirurgia implantologica con ricovero, sempre che l'intervento abbia richiesto anestesia totale, motivata da particolare e documentata patologia del paziente, il rimborso delle spese avverrà, nell'ambito del massimale previsto dall'art. 4, lett. A) punto 2) con il limite massimo per anno assicurativo per nucleo familiare di € 15.000,00.

Corona fusa (metallo escluso)	€	232
Corona Richmond (metallo escluso)	€	287
Perno moncone	€	177
Corona 3/4 (metallo escluso)	€	122
Elemento di ponte fuso in acciaio	€	67
Elemento di ponte fuso in oro (metallo escluso)	€	155
Elemento di ponte fuso in acciaio e resina	€	100
Elemento di ponte in oro e resina (metallo escluso)	€	287
Elemento di ponte fuso in oro e porcellana (punte platino)	€	353
Elemento di ponte resina	€	177
Protesi di fissazione per elemento (metallo escluso)	€	232
Intarsio a perno	€	100
Corona estetica in oro e resina (metallo escluso)	€	287
Corona estetica in oro e porcellana (metallo escluso)	€	353
Corona in resina provvisoria	€	51
Rimozione di protesi (per corona)	€	34
Intarsi (metallo escluso)	€	210

### **PROTESI MOBILE**

Ganci filo (metallo escluso)	€	45
Ganci fusi (metallo escluso)	€	51
Apparecchio mobile in resina, formato da 1 elemento	€	84
Apparecchio mobile in resina, formato da 2 elemento	€	122
Apparecchio mobile in resina, formato da 3 elemento	€	177
Apparecchio mobile in resina, formato da più di tre elementi	€	84
Completo inferiore in resina	€	1.211
Completo superiore in resina	€	1.211
Completo superiore e inferiore in resina	€	2.311
Scheletrato (metallo a parte) superiore a 4 elementi	€	914
Scheletrato (metallo a parte) di 4 o inferiore a 4 elementi	€	683
Attacchi, ammortizzatori, cerniere, incastro, ecc. (metallo escluso)	€	177
Ribasatura diretta	€	122
Ribasatura indiretta	€	232
Riparazione semplice	€	84
Aggiunta di un elemento alle riparazioni (per elemento)	€	84

### **PARADENTOSI**

Ablazione tartaro e pulitura denti	€	100
------------------------------------	---	-----

Cura stomatite (per seduta)	€	29
Cura chirurgica delle malattie del paradenzio (per seduta)	€	34
Gengivectomia (per ogni gruppo di 4 denti)	€	100

### **ORTODONZIA INFANTILE**

Esame e studio su modelli	€	67
Trattamento ortodontico (compresi apparecchi fissi o rimovibili):		
- primo anno di cura	€	1.046
- ciascun anno successivo	€	1.046



**LETTERA DELL'ANIA  
ALLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI**

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 semprechè il lavoratore/trice 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 65° anno di età se uomo ed il 60° anno di età se donna, salvo quanto previsto dalla legge 26 febbraio 1982, n. 54, in quanto applicabile.

4) In caso di gestione interinale assunta direttamente dalla Compagnia, le Imprese si impegnano al mantenimento dei rapporti di lavoro in essere. Resta fermo che ai dipendenti delle agenzie interessate non si applica la disciplina del CCNL dei dipendenti delle Imprese di assicurazione, e che gli stessi restano assoggettati alla precedente normativa legale e contrattuale. Rimane comunque confermata la disciplina di cui all'art. 3 del CCNL.....

Quanto esposto al punto 3) non riguarda le Agenzie nelle quali, al momento della cessazione dell'Agente, il numero dei lavoratori/trici sia eguale o inferiore alle tre unità. Ove il numero dei lavoratori/trici sia superiore a tre, la norma vale limitatamente a 3/4 del personale fino ad 8 lavoratori/trici 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 assunzione di responsabilità 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. Nei confronti di questi ultimi le Imprese si attiveranno comunque per il rispetto di quanto sopra previsto.

**DICHIARAZIONE DELLE PARTI**

A fronte di significativi piani di riorganizzazione della rete agenziale, le OO.SS. ritengono opportuno prevedere anche specifici momenti di approfondimento congiunto con Imprese e rappresentanti dei Gruppi Agenti.

L'ANIA, nel ribadire i diversi e rispettivi ambiti di competenza e responsabilità dei soggetti coinvolti, dichiara che è demandata alla valutazione delle singole Imprese l'opportunità di prevedere detti momenti di approfondimento.

**ACCORDO SULLE FESTIVITA' ABOLITE**

Il giorno 18 dicembre 1999 l'ANIA, la FIBA/CISL, la FISAC/CGIL, la FNA, lo SNFIA e la UIL.C.A./UIL, hanno convenuto di confermare l'accordo 29 ottobre 1987 contenuto nell'allegato n. 6 al C.C.N.L. 29 ottobre 1987, di cui si riproducono in appresso le disposizioni.

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<sup>3</sup> e del 4 novembre;

che il D.P.R. 28 dicembre 1985 n. 792 ha reinserito 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.

**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/trici 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 prestato la propria attività lavorativa o - anche se assenti - abbiano comunque percepito per le stesse la retribuzione loro spettante.

---

<sup>3</sup> L'art. 30, recependo l'indicazione della legge 20 novembre 2000, n. 336, ha reintrodotto la festività del 2 giugno.

Le giornate di permesso straordinario competono anche quando l'assenza dal lavoro è dovuta a motivi di sciopero o congedo di maternità e paternità previsto dagli art. 16, 17, 20, 26 e 28 del Decreto Legislativo 26 marzo 2001 n.151.

#### **ART. 4**

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

## **ALLEGATO N° 10**

*Nota a verbale* - Con riferimento a quanto stabilito dall'Allegato n° 10 in materia di Fondo per il sostegno del reddito e dell'occupazione del personale delle Imprese assicuratrici, le Parti dichiarano la propria disponibilità ad incontrarsi nel corso della vigenza del presente CCNL per esaminare e valutare le condizioni atte a dare, ove possibile, concreta applicazione alle linee guida tracciate nel documento stesso.

**ACCORDO SULL'ENTE BILATERALE NAZIONALE  
PER LA FORMAZIONE ASSICURATIVA**

Il giorno 18 dicembre 1999 in Milano

tra

ANIA

e

FIBA-CISL, FISAC-CGIL, FNA, SNFIA, UIL.C.A.-UIL

premesso che

- la formazione professionale è un tema di rilevante importanza, con riferimento sia alle esigenze occupazionali sia all'evoluzione organizzativa e tecnologica delle Imprese, in un contesto economico di crescente internazionalizzazione e competitività;
- fermo restando la particolarità dei rispettivi ruoli, è opportuno attuare, anche nell'ottica di sostenere il dialogo sociale, una collaborazione attiva tra le Parti e gli Enti e le Istituzioni competenti sulle tematiche della formazione, al fine di favorire la programmazione e realizzazione di un sistema di formazione professionale di qualità, efficiente ed efficace;
- è necessario mantenere rapporti stabili con le Istituzioni pubbliche, in modo da essere adeguatamente informati anche delle possibilità esistenti in tema di finanziamento pubblico delle attività relative alla formazione.

Ciò premesso, si conviene di costituire entro 6 mesi dall'entrata in vigore del presente accordo un Ente Bilaterale Nazionale per la Formazione Assicurativa, denominato "ENBIFA", con i seguenti compiti e funzioni:

- stabilire rapporti permanenti di confronto con le Istituzioni e gli Enti competenti su tutte le tematiche della formazione professionale;
- promuovere e realizzare ricerche sui fabbisogni di professionalità nel settore assicurativo e studi sulle varie tematiche inerenti alla formazione;
- promuovere e favorire la sperimentazione di attività formative, anche in relazione alle esigenze di riqualificazione dei lavoratori provenienti da Imprese poste in liquidazione coatta amministrativa;
- avviare un confronto a livello europeo con le altre organizzazioni imprenditoriali e dei lavoratori per verificare analoghe iniziative avviate all'estero;
- promuovere ogni iniziativa utile al reperimento dei finanziamenti pubblici necessari all'effettuazione delle attività indicate negli alinea precedenti e delle attività formative svolte dalle aziende anche in relazione alla legge 125/91.

A tale struttura è garantito un finanziamento annuo, deliberato annualmente dall'ANIA, sentite le organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del presente accordo, nella misura non superiore a Euro 210.000,00.

**REGOLAMENTO PER LA REALIZZAZIONE  
DEL TRATTAMENTO DI PREVIDENZA PREVISTO DALL'ART. 86 DEL  
PRESENTE CCNL**

Il giorno 17/9/2007

tra  
l'ANIA  
e

la FIBA/CISL, la FISAC/CGIL, la FNA, lo SNFIA e la UIL.C.A.

premesso

- a)* che la contrattazione nazionale di lavoro del settore assicurativo prevede a favore dei lavoratori del settore stesso un trattamento pensionistico complementare, istituito con il C.C.N.L. del 1987 e confermato dai successivi contratti collettivi nazionali, compreso il presente C.C.N.L.;
- b)* che a tale trattamento pensionistico complementare si è provveduto mediante casse aziendali di previdenza costituite ai sensi degli articoli 14, 36, 37 e 38 del c.c. successivamente trasformate in fondi pensione;
- c)* che con l'accordo 31 luglio 1997 le Parti avevano provveduto al necessario allineamento della disciplina del trattamento pensionistico complementare nel settore assicurativo alla normativa recata dal D. lgs. 21 aprile 1993, n. 124, modificato con il D. lgs. 30 dicembre 1993, n. 585, e novellato con la Legge 8 agosto 1995, n. 335;
- d)* che le modifiche apportate alla predetta normativa dalla legge 17 maggio 1999, n. 144, avevano reso necessario un allineamento della disciplina;
- e)* che la normativa contenuta nel D. lgs. 5 dicembre 2005 , n. 252, e successive modificazioni ed integrazioni, impone una ulteriore revisione del trattamento pensionistico complementare nel settore assicurativo.

Tutto ciò premesso, si conviene quanto segue:



#### **ART. 1**

Per i lavoratori già iscritti o che potranno in futuro essere iscritti ad un fondo pensione già costituito con la denominazione di Cassa aziendale di previdenza, in applicazione dei contratti collettivi nazionali del settore assicurativo, prima del 15 novembre 1992, il trattamento pensionistico complementare di cui all'art. 86 del presente C.C.N.L. potrà continuare ad essere attuato mediante detto organismo, fatte salve le prerogative individuali consentite dalla legge.

#### **ART. 2**

Nel caso in cui per l'insufficienza del numero dei lavoratori o per altra causa obiettiva, si manifestino difficoltà per il mantenimento in funzione di uno o più fondi pensione aziendali già costituiti, le Imprese e i lavoratori interessati potranno concordare in sede aziendale di superare tale situazione o tramite l'adesione collettiva dei lavoratori ad altro fondo già esistente, anche aperto, o mediante concentrazione del fondo in altro fondo anch'esso già costituito, o con la costituzione di un fondo pensione interaziendale.

#### **ART. 3**

Per i lavoratori che non rientrano tra quelli di cui all'art. 1, il trattamento pensionistico complementare è attuato mediante fondo pensione aziendale da costituirsi in conformità a quanto stabilito dagli articoli 3 e 4 del D. lgs. n. 252/2005, e successive modificazioni e integrazioni, nonché delle relative norme di attuazione. Qualora per l'insufficienza del numero dei lavoratori o per altra causa obiettiva si manifestassero difficoltà per la costituzione del fondo pensione aziendale, con accordo collettivo in sede aziendale potrà essere prevista la facoltà di adesione a un fondo interaziendale del settore assicurativo o ad un fondo pensione aperto ad adesione collettiva, istituito da una Impresa di assicurazione.

#### **ART. 4**

Per l'attuazione del trattamento pensionistico complementare valgono i criteri e le modalità di cui al Regolamento allegato – che riprende il testo del regolamento previgente con le modifiche necessarie per allinearli alla normativa di cui al D. Lgs. n. 252/2005, e successive modificazioni ed integrazioni – nonché, per quanto dallo stesso non espressamente previsto, le disposizioni di cui al citato decreto legislativo.

#### **ART. 5**

Il presente accordo e il relativo allegato sostituiscono l'allegato n. 13 al CCNL 18 luglio 2003.

**REGOLAMENTO PER L'ATTUAZIONE DEL TRATTAMENTO PENSIONISTICO  
COMPLEMENTARE DI CUI ALL' ART. 86 DEL PRESENTE C.C.N.L.**

**CAPO I**

**NORME GENERALI**

1) Il trattamento pensionistico complementare di cui all'art. 86 del presente C.C.N.L. si attua mediante fondi pensione aziendali, salvo le alternative esplicitamente previste dal punto 3 del presente Allegato ovvero dall'art. 2 dell'Allegato n. 13. Ove non sia in essere un fondo pensione aziendale o interaziendale già costituito, con la denominazione di cassa aziendale di previdenza, in applicazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro del settore succedutisi nel tempo a partire dal 1987, si provvederà alla costituzione di un fondo ai sensi degli artt. 3 e 4 del D. lgs. n. 252/2005, e successive modificazioni e integrazioni, nonché delle relative norme di attuazione.

2) Possono partecipare al fondo pensione tutti i lavoratori/trici dell'Impresa.

L'adesione al fondo pensione è volontaria. L'iscrizione è disposta dall'organo di amministrazione del fondo pensione, su domanda scritta del lavoratore/trice. Nel caso di fondi già costituiti con la denominazione di Casse aziendali di previdenza resta ferma l'iscrizione dei lavoratori/trici già soci.

Resta demandata agli accordi collettivi in sede aziendale l'eventuale estensione della partecipazione dei soggetti fiscalmente a carico dei lavoratori/trici dell'Impresa.

3) Le Imprese che fanno parte di un gruppo assicurativo possono costituire un fondo pensione unico per tutti i lavoratori del gruppo.

4) Scopo del fondo pensione è quello di garantire ai lavoratori/trici soci una prestazione pensionistica complementare.

5) I lavoratori/trici hanno diritto alla prestazione pensionistica complementare al momento della maturazione dei requisiti di accesso alle prestazioni stabiliti nel regime obbligatorio di appartenenza, con almeno cinque anni di partecipazione alle forme pensionistiche complementari.

Le prestazioni pensionistiche possono essere erogate in capitale, secondo il valore attuale, fino ad un massimo del 50 per cento del montante finale accumulato, e in rendita, ad eccezione dei lavoratori/trici assunti antecedentemente al 29 aprile 1993 e che entro tale data risultino iscritti a forme pensionistiche complementari, per i quali resta ferma la possibilità di richiedere la liquidazione della intera prestazione pensionistica complementare in capitale secondo il valore attuale.

Nel computo dell'importo complessivo erogabile in capitale sono detratte, le somme erogate a titolo di anticipazione per le quali non si sia provveduto al reintegro.

Nel caso in cui la rendita derivante dalla conversione di almeno il 70 per cento del montante finale sia inferiore al 50 per cento dell'assegno sociale di cui all'art. 3, commi 6 e 7, della Legge 8 agosto 1995, n. 335, la prestazione può essere erogata in capitale. Il fondo

pensione prevede che, in caso di cessazione dell'attività lavorativa che comporti l'inoccupazione per più di 48 mesi, le prestazioni pensionistiche siano consentite, su richiesta dell'aderente, con un anticipo massimo di cinque anni rispetto ai requisiti per l'accesso alle prestazioni nel regime obbligatorio di appartenenza.

6) Il finanziamento del trattamento pensionistico complementare è a carico dell'Impresa e dei lavoratori/trici iscritti al fondo pensione.

Con il combinato disposto dell'art. 82 e del 1° comma del punto 4.a) e relativa nota a verbale dell'allegato n. 15 al C.C.N.L. 6 dicembre 1994, si è regolamentata per l'ultima volta in sede nazionale la misura minima del contributo a carico delle Imprese, fissando quest'ultima, con decorrenza 1.1.1997, al 2% della retribuzione di cui al successivo punto 7).

Sempre con l'art. 82 del predetto C.C.N.L. la determinazione del contributo dell'Impresa è stata demandata, per il futuro, alla sede aziendale nell'ambito e nei limiti di cui all'art. 85 dello stesso C.C.N.L..

Il versamento del contributo dell'Impresa a favore di ciascun dipendente iscritto al Fondo pensione, sarà effettuato, salvo diverse determinazioni in sede aziendale, una volta all'anno al 1° di gennaio.

Il concorso dei lavoratori/trici avviene nella misura minima del:

0,75 % della retribuzione annua determinata ai sensi del successivo punto 7) per coloro che conferiscono, in misura parziale, il tfr maturando al fondo pensione aziendale e/o di gruppo;

50% del contributo a carico del datore di lavoro per coloro che mantengono in azienda il tfr maturando.

Per coloro che conferiscono l'intero tfr maturando al fondo pensione aziendale e/o di gruppo il contributo obbligatorio a carico del lavoratore/trice si intende assorbito dal conferimento del tfr stesso.

Nel caso di contribuzione al fondo pensione aziendale e/o di gruppo da parte del lavoratore/trice, lo/a stesso/a potrà attingere al tfr maturato al 31.12.2006 ed ancora disponibile, in misura equivalente al versamento effettuato anno per anno e fino ad esaurimento dell'importo accantonato. A livello aziendale saranno definite le modalità operative.

Il lavoratore/trice potrà proseguire volontariamente oltre il raggiungimento dell'età pensionabile la contribuzione, determinando autonomamente il momento di fruizione delle prestazioni pensionistiche così come previsto all'art. 8, punto 11 del D. lgs. 252/2005. Al riguardo, verranno definite in sede aziendale le modalità di tale prosecuzione volontaria.

Le modifiche apportate in materia di contribuzione del dipendente al Fondo Pensione si applicheranno a partire dal 1/1/2008.

7) Agli effetti della determinazione della retribuzione annua sulla quale calcolare il contributo dell'Impresa, va preso in considerazione esclusivamente l'importo annuo che al momento del versamento del contributo è previsto per la classe di appartenenza della tabella stipendiale, nonché l'indennità di carica per i Funzionari (se trattasi di personale amministrativo o di personale di cui alla Parte Terza della Disciplina Speciale) o della tabella di trattamento economico (se trattasi di personale produttivo) del livello retributivo nel quale il lavoratore/trice interessato si trova inserito.

Per il personale di produzione il contributo sarà calcolato anche sulla quota retributiva, di cui alla lettera b) dell'art. 153 del presente C.C.N.L., dei compensi provvigionali pagati nell'anno solare anteriore a quello precedente al versamento.

Per il personale di cui alla Sezione Seconda della Parte Terza della Disciplina Speciale il contributo sarà calcolato anche sui compensi provvigionali pagati nell'anno solare anteriore a quello precedente il versamento.

Per l'anno di assunzione: verrà versata una quota pari ad un dodicesimo per ogni mese intero di servizio prestato, computandosi come mese intero le frazioni di mese uguali o superiori a 15 giorni (salvo diverse determinazioni in sede aziendale, 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, computandosi come mese intero le frazioni di mese uguali o superiori a 15 giorni (salvo diverse determinazioni in sede aziendale, la quota eventualmente versata in più dal 1° gennaio dell'anno verrà recuperata dall'Impresa sulle competenze comunque spettanti per la cessazione del rapporto).

Il contributo dell'Impresa, in caso di eventuale non adesione individuale al fondo pensione, non si convertirà in un trattamento di altro genere.

8) I lavoratori/trici iscritti al fondo pensione possono richiedere, secondo quanto previsto dalla normativa vigente, in qualsiasi momento una anticipazione della posizione individuale maturata, per un importo non superiore al 75 per cento, per eventuali spese sanitarie a seguito di gravissime situazioni relative a sé, al coniuge e ai figli per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche, ovvero, decorsi otto anni di iscrizione, per l'acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile, o per la realizzazione degli interventi di cui alle lettere a), b) c) e d) del primo comma dell'art. 3 del Testo Unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia edilizia di cui al decreto del Presidente della Repubblica 6 giugno 2001, n. 380, relativamente alla prima casa di abitazione, documentati come previsto dalla normativa stabilita ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della legge 27 dicembre 1997, n. 449.

Sempre decorsi otto anni di iscrizione, i lavoratori/trici iscritti possono richiedere un'anticipazione della posizione individuale maturata per un importo non superiore al 30 per cento, per ulteriori esigenze.

Le somme percepite a titolo di anticipazione non possono mai eccedere, complessivamente, il 75 per cento del totale dei versamenti, comprese le quote di TFR, maggiorati delle plusvalenze tempo per tempo realizzate, effettuati al fondo pensione a decorrere dal primo momento di iscrizione. Le anticipazioni possono essere reintegrate, a scelta dell'iscritto, in qualsiasi momento.

Ai fini della determinazione dell'anzianità necessaria per la richiesta delle anticipazioni sono considerati utili tutti i periodi di partecipazione a forme pensionistiche complementari maturati dai lavoratori/trici iscritti per i quali non sia stato esercitato il riscatto totale della posizione individuale.

9) Le somme versate dall'Impresa e dai lavoratori/trici al fondo pensione come previsto al punto 6) saranno contabilizzate dal fondo stesso evidenziando la posizione individuale dei lavoratori/trici iscritti.

Il fondo utilizzerà le predette somme, a seconda del caso, in conformità alle disposizioni riportate nel Capo II.

In sede aziendale potrà essere previsto che una quota dei contributi dell'Impresa e dei lavoratori, come determinati al precedente punto 6), venga utilizzata per stipulare una polizza assicurativa per il caso di morte o di invalidità permanente.

La tariffa che verrà adottata sarà quella di assicurazione temporanea di gruppo a premio puro.

Nel caso di dipendenti di Imprese non vita, le convenzioni relative ai contratti prevederanno che i costi di gestione dei contratti medesimi rimangano a carico dell'Impresa di appartenenza.

10) Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro per causa diversa dalla morte del lavoratore/trice, che intervenga prima che lo stesso abbia maturato i requisiti richiesti per avere diritto a pensione complementare ai sensi delle disposizioni che precedono, sono date al lavoratore/trice le seguenti opzioni:

a) trasferimento della posizione individuale ad un fondo pensione al quale il lavoratore/trice possa avere accesso in funzione della nuova attività svolta o ad una forma pensionistica individuale;

b) riscatto della posizione individuale maturata, in conformità a quanto previsto dall'art. 14 del D. lgs. n. 252/2005 e successive modificazioni ed integrazioni.

Lo statuto del fondo pensione stabilirà misure, modalità e termini di esercizio delle opzioni di cui sopra. Gli adempimenti conseguenti all'esercizio delle stesse saranno espletati nel più breve tempo possibile e comunque entro il termine massimo di sei mesi dall'esercizio dell'opzione.

11) In caso di morte del lavoratore/trice iscritto al fondo pensione prima della maturazione del diritto alla prestazione pensionistica la intera posizione individuale maturata dallo stesso è riscattata dagli eredi ovvero dai diversi beneficiari dallo stesso designati, siano essi persone fisiche o giuridiche. In mancanza di tali soggetti, la suddetta posizione resta acquisita al fondo pensione.

12) I lavoratori/trici iscritti al fondo pensione hanno facoltà, decorsi due anni dalla data di iscrizione al fondo medesimo di trasferire la loro intera posizione individuale maturata ad altra forma pensionistica

In caso di esercizio della predetta facoltà di trasferimento della posizione individuale, il lavoratore/trice ha diritto al versamento alla forma pensionistica da lui prescelta del TFR maturando e dell'eventuale contributo a carico del datore di lavoro e del lavoratore/trice.

13) Lo statuto del fondo, oltre all'assemblea dei soci, deve prevedere un organo di amministrazione ed un organo di controllo. Detti organi debbono essere composti nel rispetto del criterio della partecipazione paritetica dei lavoratori/trici e dell'Impresa ed in conformità di quanto disposto dal D. lgs. n. 252/2005, e successive modificazioni ed integrazioni, nonché dalle relative norme di attuazione.

Lo Statuto, sempre in conformità alla citata normativa, prevederà altresì la nomina del Responsabile del fondo, che potrà essere individuato anche tra i componenti dell'organo di amministrazione e comunque nel rispetto di quanto disposto dal D. lgs. 252/2005, e successive modificazioni ed integrazioni, nonché dalle relative norme di attuazione.

14) Le spese di gestione interna del fondo saranno a carico dell'Impresa dalla quale dipendono i lavoratori/trici iscritti.

È, invece, in ogni caso a carico del fondo l'imposta sostitutiva prevista dall'art. 17 del D. lgs. n. 252/2005 e successive modificazioni ed integrazioni, nonché, per quanto riguarda i fondi pensione di cui alla successiva lettera B) del Capo II, il compenso e qualsiasi altra

spesa da corrispondersi all'ente con il quale è stata stipulata la convenzione per la gestione delle risorse.

## **CAPO II**

### **NORME PARTICOLARI**

Norme applicabili ai fondi pensione già costituiti, con denominazione di Casse aziendali di previdenza, prima del 15 novembre 1992

15) Per la realizzazione di quanto previsto al punto 4), il fondo pensione utilizzerà le somme evidenziate nelle posizioni individuali dei soci quali premi di assicurazione vita per la costituzione di una rendita vitalizia differita rivalutabile.

La prestazione assicurata sarà rivalutabile in funzione dei redditi della gestione di riferimento con un'aliquota di partecipazione ai rendimenti non inferiore al 90%, tenuto conto della composizione che interviene, se del caso, tra la misura di rivalutazione ed il tasso tecnico implicito nella capitalizzazione delle riserve matematiche. Sarà prevista una garanzia di tasso d'interesse in linea con le migliori condizioni di mercato praticate dall'Impresa, compatibilmente con la normativa vigente.

A titolo di beneficio derivante dall'ampliamento delle opzioni a scelta degli iscritti, è data facoltà al fondo pensione di prevedere, oltre all'impiego delle somme evidenziate nelle posizioni individuali nelle gestioni attualmente di riferimento, l'inserimento di ulteriori comparti o linee di investimento ai quali i lavoratori/trici possano liberamente e facoltativamente destinare, in tutto o in parte, tali somme.

Lo statuto del fondo pensione dovrà prevedere, in caso di conferimento tacito del TFR maturando, l'investimento di tali somme nella linea a contenuto più prudenziale tale da garantire la restituzione del capitale e rendimenti comparabili, nei limiti previsti dalla normativa statale e comunitaria, al tasso di rivalutazione del TFR stesso.

Al termine del differimento, sempre che il lavoratore sia in vita, a richiesta dello stesso da effettuarsi tramite il fondo la rendita dovuta vita natural durante sarà convertita in una rendita vitalizia reversibile, totalmente o parzialmente, a favore degli eredi o dei diversi beneficiari designati dal lavoratore medesimo superstiti, oppure in una rendita vitalizia pagabile in modo certo per i primi 5 o 10 anni, con eventuale designazione del beneficiario da indicarsi tra i predetti soggetti, e successivamente vitalizia.

16) Il fondo stipulerà i contratti di assicurazione con l'Impresa dalla quale dipendono i lavoratori/trici iscritti o, se questa non esercita il ramo vita, con altra Impresa che esercita questo ramo. Nel caso che l'Impresa faccia parte di un gruppo nel quale vi sia un'Impresa che esercita il ramo vita, la polizza sarà stipulata con quest'ultima Impresa.

Per i contratti che sono stipulati con l'Impresa dalla quale dipendono i lavoratori/trici iscritti o con Impresa dello stesso gruppo, sarà adottata una tariffa di rendita vitalizia a premio puro.

Per i contratti che sono stipulati con Impresa diversa da quelle indicate al precedente comma, sarà adottata una tariffa di rendita vitalizia a premio di inventario, il cui caricamento verrà calcolato, in misura da stabilirsi, in modo semplificato e frontale. Ciò al fine di consentire che il costo di gestione dei contratti venga sostenuto dall'Impresa di appartenenza del lavoratore/trice assicurato, in modo che per quest'ultimo l'assicurazione risulti a premio puro.

Con opportune disposizioni sarà consentita, nei casi previsti dal D. lgs. 252/2005, la possibilità di anticipare o posticipare la data di godimento della rendita (fissata preventivamente all'età pensionabile prevista dalla normativa di legge al momento della stipulazione del contratto).

Norme applicabili ai fondi pensione che non rientrino tra quelli di cui al punto precedente

17) Il fondo pensione gestirà le somme evidenziate nelle posizioni individuali dei soci mediante convenzione da stipularsi con un'Impresa di assicurazioni in conformità alla disposizione di cui all'art. 6, comma 1, lettera b, e comma 9 del D. lgs. n. 252/2005, e successive modificazioni ed integrazioni, nonché delle relative norme di attuazione.

A titolo di beneficio derivante dall'ampliamento delle opzioni a scelta degli iscritti, è data facoltà al fondo pensione di prevedere, oltre all'impiego delle somme evidenziate nelle posizioni individuali nelle gestioni attualmente di riferimento, l'inserimento di ulteriori comparti o linee di investimento ai quali i lavoratori/trici possano liberamente e facoltativamente destinare, in tutto o in parte, tali somme.

Lo statuto del fondo pensione dovrà prevedere, in caso di conferimento tacito del TFR maturando, l'investimento di tali somme nella linea a contenuto più prudentiale tale da garantire la restituzione del capitale e rendimenti comparabili, nei limiti previsti dalla normativa statale e comunitaria, al tasso di rivalutazione del TFR stesso.

18) All'erogazione delle prestazioni pensionistiche in forma di rendita il Fondo dovrà provvedere, in conformità al comma 3° dell'art. 6 del D. lgs. n. 252/2005, all'atto della maturazione del diritto alla prestazione, mediante stipulazione, sulla base di apposita convenzione, di contratti di rendita vitalizia immediata rivalutabile con l'Impresa di appartenenza dei lavoratori/trici iscritti o con Impresa del Gruppo ovvero, qualora nel Gruppo non vi sia un'Impresa che eserciti il ramo vita, con altra Impresa di assicurazione sulla vita.

Per i contratti che sono stipulati con l'Impresa di appartenenza dei lavoratori/trici iscritti o con Impresa del gruppo, sarà adottata una tariffa di rendita vitalizia immediata a premio puro.

Per i contratti stipulati con altre Imprese, sarà adottata una tariffa di rendita vitalizia immediata a premio di inventario il cui caricamento verrà calcolato, in misura da stabilirsi, in modo semplificato e frontale. Ciò al fine di consentire che il costo di gestione dei contratti venga sostenuto dall'Impresa di appartenenza del lavoratore/trice assicurato, in modo che per quest'ultimo l'assicurazione risulti a premio puro.

19) Il lavoratore può chiedere al fondo, al momento di maturazione del diritto alla prestazione, che in luogo di una rendita vitalizia da corrispondersi per tutta la durata della sua vita, gli venga attribuita una rendita vitalizia reversibile, totalmente o parzialmente, a favore degli eredi o dei diversi beneficiari designati dal lavoratore medesimo superstiti, oppure in una rendita vitalizia pagabile in modo certo per i primi 5 o 10 anni, con eventuale designazione del beneficiario da indicarsi tra i predetti soggetti, e successivamente vitalizia.

La prestazione assicurata sarà rivalutabile in funzione dei redditi della gestione di riferimento con un'aliquota di partecipazione ai rendimenti non inferiore al 90%, tenuto conto della composizione che interviene, se del caso, tra la misura di rivalutazione ed il tasso tecnico implicito nella capitalizzazione delle riserve matematiche. Sarà prevista una



garanzia di tasso d'interesse in linea con le migliori condizioni di mercato praticate al momento della stipula dall'Impresa, compatibilmente con la normativa vigente.

## **DISCIPLINA DELLE AGIBILITA' SINDACALI**

L'esercizio dell'attività sindacale, di cui il diritto ai permessi (retribuiti e non retribuiti) rappresenta un'esigenza imprescindibile per assicurarne l'effettività, trova rispondenza nell'interesse delle Imprese a perseguire e mantenere corrette e proficue relazioni industriali.

In tale contesto appare altresì coerente tenere conto delle diverse istanze emerse da parte delle Organizzazioni Sindacali e da parte delle Imprese, volte rispettivamente a rendere più efficace la comunicazione soprattutto nell'ambito dei Gruppi e a razionalizzare la fruizione delle diverse tipologie di permessi sindacali attualmente esistenti.

Ciò premesso le Parti concordano di procedere alla implementazione ed all'aggiornamento della vigente disciplina delle agibilità sindacali secondo le linee di seguito indicate:

### **1) PERMESSI SINDACALI EXTRA AZIENDALI**

All'art. 6 sub 2) della Sezione Prima dell'allegato 12 al CCNL 18/07/2003 si apporteranno le seguenti modifiche:

- l'espressione "per i primi 500 iscritti: 10 ore e 45 minuti annui per ciascuno iscritto" viene sostituita da "per i primi 500 iscritti: 10 ore annue per ciascun iscritto"
- l'espressione "oltre i 500 fino a 1500 iscritti: 7 ore e 45 minuti annui per ciascun iscritto oltre i 500" viene sostituita da "oltre i 500 fino a 1500 iscritti: 7 ore annue per ciascun iscritto oltre i 500".

### **2) NOMINA DIRIGENTI SINDACALI**

L'articolo 7 della Sezione Prima dell'allegato 12 al CCNL 18/07/2003 viene così riformulato:

"I dirigenti sindacali indicati negli artt. 2 e 6 non potranno essere nominati in misura superiore ad uno per ciascuna Organizzazione Sindacale nelle Imprese fino a 300 dipendenti, in misura superiore a due per ciascuna Organizzazione Sindacale nelle Imprese con più di 300 e fino a 1000 dipendenti e in misura superiore a tre per ciascuna Organizzazione Sindacale nelle Imprese con più di 1000 dipendenti."

Sono fatte salve sino al 31/12/2009 le situazioni attualmente in essere.

### **3) COSTITUZIONE DELLE RSA**

Il primo comma dell'art. 1 della Sezione Terza lett. A) viene così riformulato:

"Ferma restando l'osservanza delle vigenti norme di legge in materia di R.S.A. e della prassi di categoria e ferma restando la legittimità di quelle già costituite alla data di

sottoscrizione del presente C.C.N.L., le OO.SS. firmatarie del presente Accordo si attiveranno affinché le R.S.A. siano costituite presso l'unità produttiva di riferimento da un numero di lavoratori iscritti ad una medesima organizzazione sindacale in numero:

non inferiore a due nelle unità produttive fino a 200 dipendenti;

non inferiore a 3 nelle unità produttive con più di 200 dipendenti e fino a 500;

non inferiore a 4 nelle unità produttive con più di 500 dipendenti.”

#### 4) BACHECA SINDACALE - POSTA ELETTRONICA

Le Imprese metteranno a disposizione delle R.S.A. nell'ambito della *intranet* aziendale ove esistente, una sezione denominata “bacheca sindacale”, consultabile dalle postazioni informatiche del personale dipendente dotate di accesso al portale aziendale.

La bacheca elettronica si aggiungerà a quella tradizionale prevista dall'art. 25 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e, al pari di quest'ultima, sarà utilizzata esclusivamente per pubblicazioni, testi e comunicati inerenti materie di interesse sindacale e del lavoro.

Il periodo di conservazione del materiale pubblicato sarà oggetto di verifica da parte delle singole R.S.A. al fine di evitare problemi di ordine tecnico per la gestione ed il funzionamento delle altre applicazioni informatiche.

A livello aziendale saranno inoltre individuati, sulla base dei criteri e della *policy* ivi esistente, limiti e modalità di attribuzione/utilizzo della posta elettronica da parte delle R.S.A..

#### 5) COORDINAMENTI SINDACALI NEI GRUPPI ASSICURATIVI

Qualora nell'ambito di Gruppi assicurativi si siano costituiti Coordinamenti sindacali delle R.S.A. delle Imprese che ne fanno parte, in occasione di incontri negoziali per il rinnovo dell'eventuale contratto integrativo riguardante il Gruppo, tenuti su piazza diversa da quella di appartenenza, sarà corrisposto, a favore di un rappresentante per ogni Organizzazione Sindacale presente, il rimborso delle spese secondo criteri e modalità stabilite all'interno del Gruppo stesso.

Tale disposizione assorbe, fino a concorrenza, eventuali analoghe previsioni/prassi esistenti nell'ambito dei Gruppi.

Le Parti concordano inoltre che, anche per quanto attiene i suddetti incontri negoziali di Gruppo, si terranno presenti le previsioni dei vigenti Accordi sindacali volti ad evitare una forte concentrazione di presenze nel corso degli incontri stessi.

#### 6) AGIBILITA' SINDACALE SNFIA

La nota a verbale n° 2 all'articolo 6 della Sezione Prima viene così sostituita:

“La previsione di cui al punto 2) dell'articolo 6 non trova applicazione nei confronti dello SNFIA.

Peraltro, al fine di coordinare le agibilità sindacali in atto nel settore assicurativo con la previsione di cui all'art. 6, punto 2), ANIA e SNFIA si impegnano ad una verifica del meccanismo indicato entro il 31 dicembre 2008.

Tale verifica sarà inoltre finalizzata a definire nel rispetto del principio di non discriminazione tra le OO.SS., firmatarie del presente accordo, eventuali ulteriori agibilità sindacali. “

## **PROTOCOLLO SULLA RESPONSABILITA' SOCIALE D'IMPRESA**

Premesso che:

nel settore assicurativo il sistema di relazioni sindacali si è sviluppato secondo un metodo consolidato che ha portato ad assetti contrattuali articolati nel contratto collettivo nazionale di categoria e in un secondo livello di contrattazione aziendale riguardante materie e istituti definiti dal contratto collettivo nazionale medesimo;

nel settore assicurativo accordi aziendali e di Gruppo hanno contribuito ad accompagnare i processi di trasformazione del comparto, coniugando le diverse esigenze del mercato con i valori sociali espressi a livello europeo e nazionale;

la responsabilità sociale è un tema che negli ultimi anni è stato oggetto di interventi di sensibilizzazione a livello comunitario e nazionale;

le Imprese perseguono da tempo l'obiettivo di presentarsi sul mercato con particolare attenzione ai temi sociali, dei quali riconoscono l'importanza nell'ottica di uno sviluppo globale del settore;

le Parti riconoscono l'imprescindibilità dei valori etici quali i diritti umani fondamentali e i diritti del lavoro e ribadiscono la necessità di contrastare ogni forma di discriminazione.

Tutto ciò premesso

Le Parti sottolineano l'importanza della condivisione di valori finalizzati ad uno sviluppo di un sistema socialmente sostenibile, che tenga conto di tutti i portatori di interessi (utenti, azionisti, dipendenti).

In tale contesto le Imprese proseguiranno nell'impegno di conciliare i valori dell'etica e del business in tutti i processi aziendali nell'ambito delle strutture aziendali e di Gruppo, anche se ubicate in paesi diversi, per dare sempre maggiore rilievo al ruolo della responsabilità sociale quale valore condiviso.

Tale impegno passa attraverso:

1. l'imprescindibile salvaguardia dei diritti fondamentali dei lavoratori/trici, unita ad una costante azione volta a contrastare ogni forma di discriminazione basata sul sesso, sulla razza, sulla religione, sull'orientamento politico, sull'adesione al sindacato etc..
2. il riconoscimento e la valorizzazione del ruolo dei lavoratori/trici quale elemento strategico e indispensabile per il miglioramento della qualità dei servizi e dei prodotti offerti e quindi per lo sviluppo e il successo dell'Azienda;
3. il coinvolgimento dei lavoratori/trici, l'apertura del dialogo, lo scambio delle informazioni e delle valutazioni, la tutela del diritto di associarsi, il riconoscimento

del ruolo della rappresentanza dei lavoratori, della contrattazione collettiva e della stabilità dell'occupazione, tutti fattori che possono promuovere gli obiettivi sociali della Comunità Europea.

A tal riguardo le Parti valutano positivamente il sistema di relazioni sindacali adottato nel settore e si impegnano a preservarne l'impostazione e a perseguire l'implementazione di un dialogo costruttivo nella prospettiva di uno sviluppo socialmente responsabile.

Le Parti riconoscono altresì l'importanza della disciplina quadro relativa alla procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle Imprese e nei Gruppi di dimensioni comunitarie, anche attraverso l'istituzione dei Comitati Aziendali Europei, valorizzandone il ruolo e le funzioni.

Tutto ciò nel rispetto della disciplina prevista dalle Direttive europee n. 94/45 e 2002/14/CE, recepite nel nostro ordinamento rispettivamente con i decreti legislativi 2 aprile 2002, n. 7 e 6 febbraio 2007, n. 25.

Tale normativa, nel rispetto delle prerogative delle strutture sindacali aziendali e nazionali, contribuisce a rafforzare la solidarietà tra lavoratori/trici appartenenti a paesi diversi e a garantire il rispetto dei diritti minimi fondamentali di tutti i lavoratori/trici del Gruppo su base europea, nonché a sviluppare il dialogo sociale nelle sue diverse articolazioni.

Le Parti riaffermano altresì la centralità dei lavoratori/trici e l'obiettivo della loro valorizzazione sottolineandone l'importanza strategica per lo sviluppo e la crescita dell'Impresa.

In questo contesto le Parti riaffermano l'importanza dell'obiettivo di sviluppare iniziative volte a garantire l'efficacia degli interventi di prevenzione e tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.

La valorizzazione dei lavoratori/trici si esplica favorendo il processo di sviluppo professionale e di formazione continua, anche attraverso il riconoscimento del ruolo e delle competenze di Enbifa e l'utilizzo dei finanziamenti erogati da Fondi paritetici interprofessionali (Forte) e/o dalle istituzioni locali, nazionali e comunitarie. Tali fattori si sono rivelati strumenti efficaci di conoscenza sia rispetto alle esigenze occupazionali e professionali dei lavoratori/trici, sia rispetto all'evoluzione organizzativa e tecnologica delle Imprese, in un contesto di crescente competitività internazionale.

Il tema della responsabilità sociale si estende alla qualificazione continua del servizio offerto alla clientela e più in generale al mercato.

Le Parti condividono la definizione contenuta nel Libro Verde della Commissione Europea del 2001, secondo la quale la responsabilità sociale d'impresa consiste nella "integrazione volontaria da parte delle Imprese, delle preoccupazioni sociali ed ambientali nelle loro attività commerciali e nelle loro relazioni con le Parti interessate" e si impegnano pertanto a favorire la diffusione della cultura, dei principi e dei valori connessi alla responsabilità sociale d'impresa, a valorizzare le buone pratiche del mercato implementando gli strumenti volontari come il bilancio sociale ed il codice etico, anche attraverso il più ampio coinvolgimento delle lavoratrici e dei lavoratori.

Sui temi e i contenuti della Responsabilità sociale d'impresa le Parti si adopereranno a livello aziendale e/o di Gruppo per la più ampia diffusione della conoscenza degli standard di riferimento, verificandone la coerenza applicativa.

Al fine di favorire l'adozione di comportamenti socialmente responsabili da parte di tutti i portatori d'interesse, le Parti si impegnano a dare nuovo impulso agli istituti della

Commissione per le Pari Opportunità e dell'Osservatorio Paritetico per il Mobbing, favorendone la diffusione, l'operatività e promuovendo su questi temi azioni positive.

Viene altresì istituito, a livello nazionale, un Osservatorio Paritetico con finalità di monitoraggio della diffusione e applicazione dei principi sopra richiamati, nonché di scambio delle "best practices" aziendali di settore nell'ambito di temi ritenuti utili a promuovere i valori del lavoro e dell'Impresa e ad ottimizzare il clima aziendale tra cui le relazioni sindacali positive e responsabili, la valorizzazione e la crescita della professionalità dei dipendenti, le iniziative a favore dei diversamente abili, etc.

L'Osservatorio Paritetico, con sede a Roma, si riunirà almeno una volta l'anno e sarà composto da un rappresentante per ciascuna Organizzazione Sindacale e da un numero pari di rappresentanti delle Imprese, con rotazione nella Presidenza.

## **ACCORDO QUADRO SULLE FLESSIBILITÀ DI ACCESSO AL LAVORO**

Il giorno

Tra

Ania e le OO.SS.

### **Premesso**

che lo sviluppo economico, i livelli occupazionali, il principio della occupabilità rappresentano valori condivisi da accompagnare con misure efficaci e di sostegno;

che con la sottoscrizione del presente accordo le Parti, ciascuna per la propria competenza, intendono dare un contributo allo sviluppo dei processi di evoluzione e qualificazione nel mercato del lavoro sia dal lato delle imprese che dal lato dei lavoratori e ciò anche per gli aspetti sociali che vi sono correlati;

che conseguentemente vengono individuate nel presente accordo le principali tipologie contrattuali, destinate a facilitare l'accesso al lavoro in modo stabile, di giovani in cerca di prima occupazione e di coloro che sono in cerca di inserimento/reinserimento nel mondo del lavoro;

che le imprese, in relazione agli obiettivi richiesti dalla competitività del mercato, valuteranno quindi quali tipologie contrattuali sono meglio corrispondenti alle proprie finalità organizzative e produttive;

che con la sottoscrizione del presente accordo le Parti intendono valorizzare quegli strumenti che consentono l'ottimizzazione delle strategie gestionali e il perseguimento di politiche attive del lavoro.

che le Imprese valuteranno con massima attenzione la possibilità di confermare in servizio alla scadenza lavoratrici e lavoratori assunti con contratto di lavoro non a tempo indeterminato.

### **Tutto ciò premesso**

Le Parti hanno concordato di disciplinare i seguenti istituti:

- Contratto a tempo determinato ex d. lgs. 368/2001;
- Contratto di somministrazione a tempo determinato ex d.lgs. 276/2003;
- Contratto di apprendistato professionalizzante ex d.lgs. 276/2003;
- Contratto di inserimento ex d.lgs. 276/2003.



Le Parti si impegnano comunque ad incontrarsi successivamente all'emanazione dei decreti attuativi del *Protocollo su previdenza, lavoro e competitività per l'equità e la crescita sostenibili* del 23/7/2007 per verificarne compatibilità ed impatti sul presente Accordo.

## **CAPITOLO 1**

### **REGOLAMENTAZIONE IN MATERIA DI CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO**

premesso

- che il D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368 attua la direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES;
- che tale D.Lgs., abrogando la precedente normativa di legge e contrattuale, rinvia alla contrattazione collettiva la definizione di taluni elementi del contratto di lavoro a tempo determinato;
- che le Parti già in occasione del rinnovo del CCNL 18 luglio 2003 si diedero atto della necessità di dar corso a verifiche per accertare la compatibilità delle disposizioni di cui al D.Lgs. con quanto previsto dall'accordo collettivo nazionale 18 dicembre 1999 contenente, tra l'altro, previsioni in materia di contratto a tempo determinato;
- che le Parti, in relazione a quanto precede, hanno quindi svolto lungo ed approfondito esame al fine di giungere ad una soluzione concordata,

tutto ciò premesso

si conviene, in base a quanto previsto dal D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368, quanto segue:

## **Art. 1**

Le Parti concordano nel ritenere che il contratto a tempo determinato non debba essere utilizzato per l'assunzione di lavoratori resasi necessaria in conseguenza di riduzioni di personale a seguito della procedura di cui all'art. 16 del CCNL; peraltro si è convenuto che, nell'Impresa nella quale si sia verificata un'eccedenza di personale:

- a) qualora venga stipulato un accordo ai sensi dell'art. 16 del CCNL, con il quale si convenga una riduzione di personale, sarà consentito l'utilizzo dei contratti a tempo determinato secondo le vigenti disposizioni di legge;
- b) diversamente:
  - nei sedici mesi successivi alla fine del periodo di cui al penultimo comma dell'art. 16 del CCNL sarà escluso l'utilizzo del contratto a tempo determinato per l'assunzione di personale nelle unità produttive della medesima città e per le stesse mansioni interessate dalla suddetta riduzione, salvo le assunzioni effettuate in sostituzione di lavoratori con diritto alla conservazione del posto di lavoro;
  - nei dodici mesi successivi alla fine del periodo di cui al penultimo comma dell'art. 16 del CCNL l'utilizzo del contratto a tempo determinato per l'assunzione di personale di cui alla Parte Terza della Disciplina Speciale, sarà limitato al rimpiazzo dei contratti in scadenza nel corso dei dodici mesi indicati.

## **Art. 2**

I contratti stipulati ai sensi del presente capitolo avranno una durata complessiva non superiore a 36 mesi comprensivi di eventuali proroghe e rinnovi e per lo svolgimento di mansioni comunque equivalenti.

### **Art. 3**

I lavoratori assunti con contratto a tempo determinato devono ricevere una formazione sufficiente e adeguata alle caratteristiche della mansione oggetto del contratto, al fine di prevenire i rischi connessi all'esecuzione del lavoro (esempio legge 626/1994, d.lgs. 196/2003, etc.).

Altre opportunità formative del personale a tempo determinato vengono garantite nel limite minimo di:

- otto ore, qualora la durata del contratto sia fino a nove mesi;
- sedici ore, qualora la durata del contratto sia superiore a nove mesi e inferiore a quindici;
- ventiquattro ore, qualora la durata del contratto sia superiore a quindici mesi.

Tale ulteriore formazione deve concernere l'attività lavorativa, con riferimento al livello di esperienza dei relativi lavoratori ed alla tipologia del lavoro richiesto.

## **Art. 4**

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 9 del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368:

- ai lavoratori che abbiano in corso presso l'azienda un contratto a tempo determinato di durata superiore a 10 mesi, l'azienda stessa invierà con lettera raccomandata A.R. (o con strumento equivalente) informativa circa eventuali posti vacanti, per mansioni equivalenti, che si rendessero disponibili nell'impresa; in particolare l'informativa verrà resa agli interessati nel corso dei rispettivi rapporti di lavoro a termine, trascorsi almeno cinque mesi dall'inizio dei rapporti stessi e comunque per non più di tre mesi successivi alla scadenza dei medesimi;
- agli organismi sindacali aziendali l'informativa sarà resa in occasione dell'incontro di cui all'art. 10 del presente CCNL. Conseguentemente verranno fornite informazioni in ordine al numero di contratti a tempo determinato cessati, in corso ed attivati nell'anno; verranno fornite altresì informazioni sul numero dei lavoratori a tempo determinato successivamente assunti a tempo indeterminato.

## **Art. 5**

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 10, comma 7, del D.Lgs. n. 368/2001, le Parti stabiliscono che il numero di lavoratori che le Imprese possono utilizzare con contratto a tempo determinato non può essere superiore a:

- 10% degli occupati in forza di contratto a tempo indeterminato per le Imprese fino a 500 dipendenti;
- 9% degli occupati in forza di contratto a tempo indeterminato per le Imprese da 501 a 1500 dipendenti;
- 8% degli occupati in forza di contratto a tempo indeterminato per le Imprese oltre 1500 dipendenti.

Sono escluse dalle suddette limitazioni: le fattispecie di cui all'art. 10, comma 7, lettere da a) (lavoratori assunti nella fase di avvio di nuove attività per la durata massima di 12 mesi) a d) e comma 8 del D. Lgs. 6 settembre 2001, n. 368; i lavoratori addetti all'organizzazione produttiva e alla produzione sono esclusi dal computo dei lavoratori su cui calcolare le percentuali.

Nei casi in cui i rapporti percentuali diano un risultato inferiore a 12, resta ferma la possibilità di utilizzare fino a 12 lavoratori con contratto a tempo determinato.

Quando più Imprese facciano parte di un unico Gruppo assicurativo, per ciascuna Impresa che lo compone le percentuali sopra indicate sono maggiorate di 6 punti percentuali, fermo restando che nel complesso del Gruppo non potrà essere utilizzato un numero di lavoratori con contratto a tempo determinato superiore a quello corrispondente alla somma dei tempi determinati calcolati sulla base delle quote spettanti alle singole Imprese in forza dei commi precedenti.

La determinazione percentuale dei lavoratori utilizzabili con contratto a tempo determinato è riferita al numero dei lavoratori a tempo indeterminato presenti in azienda al 31 dicembre dell'anno precedente.

I lavoratori a tempo parziale sono computati quali frazioni di un tempo pieno (ad esempio due lavoratori part time 50% sono computati come un lavoratore full time). Le eventuali frazioni di unità vanno arrotondate all'unità superiore.

Relativamente ai casi di assunzione di personale addetto ai call center inquadrato nella Parte Terza della Disciplina Speciale del CCNL valgono le disposizioni riportate ai commi successivi.

Fermo restando quanto previsto dalla nota a verbale n. 3 dell'art. 165 del presente CCNL, in caso di utilizzo di contratti a tempo determinato per l'assunzione di personale di cui alla Parte Terza della Disciplina Speciale, ai limiti di cui ai precedenti commi si aggiunge un'ulteriore quota, fruibile unicamente per l'assunzione dei lavoratori di cui al presente comma, pari al:

- 20% degli occupati in forza di contratto a tempo indeterminato per le imprese fino a 500 dipendenti;
- 18% degli occupati in forza di contratto a tempo indeterminato per le imprese da 501 a 1500 dipendenti;

- 14% degli occupati in forza di contratto a tempo indeterminato per le imprese oltre 1500 dipendenti;
- qualora un'Impresa abbia oltre 3000 dipendenti, il numero massimo dei lavoratori a tempo determinato non potrà essere superiore a 570.

Sono esclusi anche in questo caso dal computo dei lavoratori su cui calcolare le percentuali gli addetti all'organizzazione produttiva e alla produzione, così come la determinazione percentuale dei lavoratori di cui alla Parte Terza della Disciplina Speciale utilizzabili con contratto a tempo determinato resta riferita al numero dei lavoratori a tempo indeterminato presenti in azienda al 31 dicembre dell'anno precedente.

Quando più Imprese di assicurazione facciano parte di un unico Gruppo, le percentuali di cui sopra si intendono riferite al complesso delle Imprese del Gruppo.

Anche nella presente ipotesi i lavoratori a tempo parziale sono computati quali frazioni di un tempo pieno (ad esempio due lavoratori part time 50% sono computati come un lavoratore full time). Le eventuali frazioni di unità vanno arrotondate all'unità superiore.

*NOTA A VERBALE* - Poiché i limiti suindicati costituiscono l'espressione di una valutazione standard rispetto alla generalità delle situazioni di mercato, nei casi in cui un call center si inserisca in un'Impresa le cui caratteristiche risultino oggettivamente e significativamente difformi dalla citata generalità, in sede aziendale verranno concordate le soluzioni ritenute più opportune.



## **CAPITOLO 2**

### **REGOLAMENTAZIONE IN MATERIA DI CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DETERMINATO**

premesso

- che il d.lgs. n. 276/2003 ha introdotto nell'ordinamento nazionale il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato;
- che il predetto provvedimento ha demandato alle parti la regolamentazione di alcuni aspetti fondamentali di tale istituto;
- che le Parti ritengono che anche nel settore assicurativo il contratto di somministrazione a tempo determinato possa essere un utile strumento nell'interesse delle esigenze aziendali e contemporaneamente a vantaggio ed incremento dell'occupazione;

tutto ciò premesso

si conviene quanto segue

## **Art. 1**

Ai sensi dell'art. 20, comma 4, d. lgs. N. 276/2003, il numero di lavoratori che le Imprese possono utilizzare con contratto di somministrazione a tempo determinato non può essere superiore al 6% degli occupati in forza di contratto a tempo indeterminato con esclusione del personale addetto all'organizzazione produttiva e alla produzione.

Nei casi in cui i rapporti percentuali diano un risultato inferiore a 8, resta ferma la possibilità di utilizzare fino a 8 lavoratori con contratto di somministrazione a tempo determinato.

Quando più Imprese facciano parte di un unico gruppo assicurativo, per ciascuna Impresa che lo compone le percentuali sopra indicate sono maggiorate di 6 punti percentuali, fermo restando che nel complesso del gruppo non potrà essere utilizzato un numero di lavoratori con contratto di somministrazione a tempo determinato superiore alla somma delle quote, non maggiorate, spettanti alle singole Imprese sulla base dei due commi precedenti.

La determinazione percentuale dei lavoratori utilizzabili con contratto di somministrazione a tempo determinato è riferita al numero dei lavoratori a tempo indeterminato presenti in azienda al 31 dicembre dell'anno precedente. I lavoratori a tempo parziale sono computati quali frazioni di un tempo pieno (ad esempio due lavoratori part-time 50% sono computati come un lavoratore full time).

Le eventuali frazioni di unità vanno arrotondate all'unità superiore.

## **Art. 2**

Le Imprese utilizzatrici comunicheranno preventivamente agli Organismi Sindacali aziendali, o in mancanza agli Organismi territoriali delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo, il numero dei contratti di somministrazione a tempo determinato e il motivo del ricorso a tali contratti.

Nel corso dell'incontro annuale di cui all'art. 10 del presente CCNL, le Imprese informeranno gli Organismi sindacali aziendali sul numero e i motivi dei contratti di somministrazione a tempo determinato conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

Nel caso di Imprese facenti parte di Gruppi, l'informazione di cui al comma precedente comprenderà anche il numero complessivo dei contratti conclusi a livello di Gruppo.

### **Art. 3**

Ferma la disciplina di cui al d. lgs. 276 del 2003, ai lavoratori dipendenti dalla Società somministratrice verrà corrisposto il premio aziendale di produttività secondo modalità e criteri previsti dalla contrattazione integrativa aziendale dell'Impresa utilizzatrice.

## Dichiarazione delle Parti

Le Parti, coerentemente agli orientamenti emersi nel *Protocollo su previdenza, lavoro e competitività per l'equità e la crescita sostenibili* del 23/7/2007, concordano sull'opportunità di rinviare l'esame della disciplina afferente eventuali limitazioni temporali del contratto di somministrazione a tempo determinato al momento in cui dovessero sopravvenire interventi legislativi sulla materia.

In attesa dell'emanazione della suddetta disciplina legislativa, e comunque sino al 30 giugno 2008, le Imprese si impegnano a non porre in essere contratti di somministrazione a tempo determinato di durata superiore a 36 mesi. Qualora entro tale data non fosse intervenuta alcuna disciplina legislativa, le Parti si incontreranno per riesaminare la materia.

### **CAPITOLO 3**

## **REGOLAMENTAZIONE IN MATERIA DI APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE**

premesso

- che la legge 24 giugno 1997, n. 196, e il d. lgs. 10 settembre 2003, n. 276, disciplinano il contratto di apprendistato, rimandando alle Parti la regolamentazione di taluni aspetti;
- che le Parti ritengono che anche nel settore assicurativo l'apprendistato possa essere un utile strumento a vantaggio dell'occupazione, contribuendo allo sviluppo dell'orientamento professionale e della formazione dei giovani, e contemporaneamente nell'interesse delle esigenze aziendali;
- che le Parti intendono disciplinare prioritariamente l'apprendistato professionalizzante, quale tipico contratto di lavoro a contenuto formativo presente nel nostro ordinamento.

Tutto ciò premesso

si conviene quanto segue:

## **ART. 1**

L'apprendistato è ammesso per il conseguimento di tutte le qualifiche e mansioni comprese nell'area professionale C e nella posizione organizzativa 1 dell'Area professionale B.

## **ART. 2**

La facoltà di assunzione mediante il contratto di apprendistato non è esercitabile dalle Imprese che, al momento dell'assunzione, risultino avere mantenuto in servizio meno del 60% dei lavoratori il cui periodo di apprendistato sia venuto a scadere nei ventiquattro mesi precedenti. A tale fine non si computano gli apprendisti che non abbiano superato il periodo di prova contrattualmente previsto, quelli che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che abbiano rifiutato di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

La limitazione di cui al precedente comma si applica quando, nei ventiquattro mesi precedenti, sia terminato il periodo di apprendistato per almeno 8 apprendisti.

Poiché, peraltro, le parti concordano nel ritenere che il contratto di apprendistato non debba essere utilizzato per l'assunzione di lavoratori resasi necessaria in conseguenza di riduzioni di personale a seguito della procedura di cui all'art. 16 del CCNL, si è convenuto che, nell'Impresa nella quale si sia verificata un'eccedenza di personale:

- a) qualora venga stipulato un accordo ai sensi dell'art. 16 del CCNL, con il quale si convenga una riduzione di personale, potrà essere disciplinato l'utilizzo del contratto di apprendistato;
- b) diversamente, nei sedici mesi successivi alla fine del periodo di cui all'ultimo comma dell'art. 16 del CCNL sarà escluso l'utilizzo del contratto di apprendistato per l'assunzione di personale nelle unità produttive della medesima città e per le stesse mansioni interessate dalla suddetta riduzione.

### **NORMA TRANSITORIA**

La previsione di cui al 1° comma del presente articolo trova applicazione decorsi i primi quattro anni dalla prima assunzione con contratto di apprendistato per i lavoratori assunti per il conseguimento di tutte le qualifiche e mansioni comprese nell'Area professionale C e nella posizione organizzativa 1 dell'Area professionale B.



### **ART. 3**

Il contratto di apprendistato ha durata di quattro anni per i lavoratori assunti per il conseguimento di tutte le qualifiche e mansioni comprese nell'Area professionale C e nella posizione organizzativa 1 dell'Area professionale B.

#### **ART. 4**

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a trentacinque giorni.

## **ART. 5**

Ai sensi dell'art. 53, 1° comma del d.lgs. n. 276 del 2003, durante il rapporto di apprendistato il lavoratore/lavoratrice assunto per il conseguimento di tutte le qualifiche e mansioni comprese nell'Area professionale C e nella posizione organizzativa 1 dell'Area professionale B è inquadrato:

- per il primo anno al secondo livello retributivo immediatamente inferiore rispetto a quello derivante dall'applicazione delle norme richiamate nell'articolo 1 che precede;
- per il secondo e terzo anno, nel livello retributivo immediatamente inferiore;
- per il quarto anno al livello retributivo al cui conseguimento è finalizzato il contratto di apprendistato.

## **ART. 6**

Per quanto non specificatamente previsto dalla legge, dalle previsioni regionali e dalle disposizioni del presente accordo, si applica il contratto nazionale e il contratto integrativo aziendale.

In sede aziendale vengono individuate dalle Imprese e dagli organismi sindacali aziendali le disposizioni dei contratti integrativi aziendali non applicabili al personale assunto con contratto di apprendistato stante la natura del contratto stesso.

Le Parti si incontreranno dopo l'adozione delle previste discipline regionali di cui all'art. 49 del D. Lgs. n. 276/2003, per gli opportuni coordinamenti ai fini applicativi.

### **NORMA TRANSITORIA**

Ai fini dell'individuazione di cui al secondo comma del presente articolo, le Parti aziendali si incontreranno entro il 31/12/2007. Resta fermo che nelle more le Imprese che utilizzeranno tale tipologia contrattuale faranno ricorso alle prassi aziendali in uso.

## **ART. 7**

Al termine dell'apprendistato, ove il rapporto di lavoro prosegua con contratto a tempo indeterminato, il periodo di apprendistato è computato integralmente nella maturazione dell'anzianità di servizio e per la maturazione degli scatti di anzianità e degli automatismi.

## **ART. 8**

Al termine del contratto di apprendistato, l'azienda rilascia ai lavoratori/lavoratrici la documentazione prevista dalla normativa di legge in materia.

## **ART. 9**

I criteri concernenti la formazione degli apprendisti sono così individuati:

- 1) rispetto ad ogni apprendista, l'impresa è tenuta ad erogare una formazione adeguata orientata al conseguimento della qualifica professionale prevista, facendo riferimento ad un monte ore di formazione pari a 120 ore all'anno per l'acquisizione di competenze di base e tecnico-professionali. La formazione può essere erogata direttamente dall'impresa o da soggetti accreditati e in possesso del know-how necessario. Le attività formative possono essere erogate prevalentemente tramite lezione frontale e attraverso modalità a distanza (e-learning), nonché, in via sussidiaria, di affiancamento on the job;
- 2) le imprese predisporranno percorsi formativi contenenti moduli e contenuti di tipo "trasversale" e moduli e contenuti di tipo "tecnico-professionale";

Per ciò che riguarda i contenuti di tipo "trasversale", conformemente a quanto previsto dall'art. 2, lett. a) del D.M. 8 aprile 1998, essi dovranno perseguire gli obiettivi formativi definiti nel D.M. 20 maggio 1999, articolati in quattro aree di contenuti:

- competenze relazionali;
- organizzazione e tecnica;
- disciplina del rapporto di lavoro;
- sicurezza sul lavoro.

I contenuti di tipo professionalizzante, indicati all'art. 2, lett. b) del citato D.M. 8 aprile 1998 e le competenze da acquisire attraverso l'esperienza di lavoro devono essere definiti sulla base dei seguenti obiettivi formativi indicati nel D.M. 20 maggio 1999:

- conoscere i prodotti e servizi di settore e il contesto aziendale;
- conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro;
- conoscere e utilizzare misure di sicurezza individuale e di tutela ambientale;
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

Il recupero eventuale di conoscenze di tipo linguistico/matematico viene sviluppato nell'ambito dei moduli di tipo "trasversale" e professionalizzanti predisposti dall'impresa;

- 3) per l'erogazione della formazione agli apprendisti è richiesta la presenza di tutor aziendali adeguatamente formati e competenti, in conformità con quanto stabilito dall'art. 49, 5° comma, lett. e) del D.lgs. n. 276 del 2003;
- 4) la formazione erogata agli apprendisti deve essere registrata, ai fini del libretto formativo, seguendo le indicazioni all'uopo previste dalle regolamentazioni nazionali e regionali.

Dichiarazione delle Parti:

La regolamentazione di cui al presente articolo potrà essere implementata/ modificata alla luce delle risultanze della Commissione Paritetica di cui alla nota a verbale n° 1 del presente Accordo.

## **CAPITOLO 4**

### **REGOLAMENTAZIONE IN MATERIA DI CONTRATTI DI INSERIMENTO**

premessso

- che all'accordo interconfederale dell'11/02/04 è stata concordemente attribuita dalle Parti efficacia transitoria e comunque sussidiaria della contrattazione collettiva, secondo i livelli e le titolarità attualmente previsti;
- che la presente regolamentazione sostituisce la disciplina definita dall'accordo interconfederale;
- che le parti– nell'intento condiviso di ottimizzare la prescrizione legislativa che subordina la possibilità di nuove assunzioni mediante contratti di inserimento alla condizione che sia stato mantenuto in servizio almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto di inserimento/reinserimento sia venuto a scadere nei diciotto mesi precedenti – convengono che, in sede aziendale, vengano individuate soluzioni per il mantenimento in servizio del personale assunto con le modalità contrattuali previste dalla presente regolamentazione;

tutto ciò premesso

si conviene quanto segue



## **Art. 1**

Il contratto di inserimento è un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro.

## **Art. 2**

In relazione ai soggetti che possono essere assunti con contratto di inserimento ai sensi dell'art. 54, comma 1, del d.lgs. n. 276/03 si intendono per "disoccupati di lunga durata da 29 fino a 32 anni", in base a quanto stabilito all'art. 1, comma 1, del decreto legislativo n. 181/2000, come sostituito dall'art. 1, comma 1 del decreto legislativo n. 297/2002, coloro che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di dodici mesi.

### **Art. 3**

Il contratto di inserimento è stipulato in forma scritta e in esso deve essere specificamente indicato il progetto individuale di inserimento.

In mancanza di forma scritta il contratto è nullo e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato.

Nel contratto verranno indicati:

- la durata, individuata ai sensi del successivo art 5) ;
- l'eventuale periodo di prova, indicato dal presente CCNL;
- l'orario di lavoro indicato dal presente CCNL;
- fermo restando quanto previsto in premessa, la categoria di inquadramento del lavoratore non potrà essere inferiore per più di un livello rispetto alla categoria che, secondo il presente CCNL, spetta ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto.

#### **Art. 4**

Il progetto individuale di inserimento è definito con il consenso del lavoratore e deve essere finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore al contesto lavorativo, valorizzandone le professionalità già acquisite.

Nel progetto verranno indicati:

- a) la qualificazione al conseguimento della quale è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto;
- b) la durata e le modalità della formazione.

## **Art. 5**

Il contratto di inserimento potrà prevedere una durata minima di nove mesi e massima di diciotto mesi, con l'eccezione dei soggetti riconosciuti affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico, per i quali il contratto di inserimento potrà prevedere una durata massima di trentasei mesi.

Nell'ipotesi di reinserimento di soggetti con professionalità compatibili con il nuovo contesto organizzativo, potranno essere previste durate inferiori alla massima indicata, da definirsi in sede di contrattazione integrativa aziendale anche tenendo conto della congruità delle competenze possedute dal lavoratore con la mansione alla quale è preordinato il progetto di reinserimento.

## **Art. 6**

Il progetto deve prevedere una formazione teorica sufficiente e adeguata alle caratteristiche della mansione oggetto del contratto, al fine di prevenire i rischi connessi all'esecuzione del lavoro (esempio legge 626/1994, d.lgs. 196/2003, etc.).

Altre opportunità formative del personale vengono garantite nel limite minimo di:

- otto ore, qualora la durata del contratto sia di nove mesi;
- sedici ore, qualora la durata del contratto sia oltre nove e fino a quattordici mesi;
- ventiquattro ore, qualora la durata del contratto sia superiore a quattordici mesi e nel caso di soggetti riconosciuti affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico di cui al 1° comma dell'art. 5 che precede.

In attesa della definizione delle modalità di attuazione dell' art. 2, lett. i) d. lgs. n. 276/2003, la registrazione delle competenze acquisite sarà opportunamente effettuata a cura del datore di lavoro o di un suo delegato, tenendo conto anche di auspiccate soluzioni che potranno essere nel frattempo individuate nell'ambito dei Fondi interprofessionali per la formazione continua e nell'ambito dell'attività dell'Ente Bilaterale Nazionale per la Formazione Assicurativa (ENBIFA).

Le parti, infine, si riservano di verificare, nell'ambito dei Fondi interprofessionali per la formazione continua e nell'ambito dell'attività di ENBIFA, la possibilità di sostenere anche progetti formativi per i contratti di reinserimento.

## **Art. 7**

Per quanto non specificatamente previsto dalla legge e dalle disposizioni del presente accordo, si applica il contratto nazionale e il contratto integrativo aziendale.

In sede aziendale vengono individuate dalle Imprese e dagli organismi sindacali aziendali le disposizioni dei contratti integrativi aziendali non applicabili al personale assunto con contratto di inserimento stante la natura del contratto stesso.

### **NORMA TRANSITORIA**

Ai fini dell'individuazione di cui al presente articolo, le Parti aziendali si incontreranno entro il 31/12/2007. Resta fermo che nelle more le Imprese che utilizzeranno tale tipologia contrattuale faranno ricorso alle prassi aziendali in uso.

## **Art. 8**

Nei casi in cui il contratto di inserimento/reinserimento venga trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il periodo di inserimento/reinserimento verrà computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti previsti dalla legge e dal contratto.



#### NOTA A VERBALE n° 1

Nell'ottica di dare unicità temporale all'applicazione degli istituti previsti nel presente Accordo, le Parti convengono che gli effetti dello stesso decorreranno dal primo giorno del mese successivo a quello di definizione dei profili formativi previsti nella disciplina dell'apprendistato professionalizzante.

A tal fine viene istituita una Commissione Paritetica composta da dieci membri che entro 90 giorni dalla sottoscrizione del presente CCNL dovrà elaborare i suddetti profili e le relative discipline applicative.

Sono fatti salvi gli effetti giuridici derivanti dai contratti di cui al presente Accordo quadro sottoscritti prima dell'entrata in vigore dell'Accordo stesso.

#### NOTA A VERBALE n° 2

In attesa che, in linea con quanto espresso nel *Protocollo su previdenza, lavoro e competitività per l'equità e la crescita sostenibili* del 23/7/2007, siano emanate disposizioni abrogative e/o modificative per il lavoro a chiamata e per il contratto di somministrazione a tempo indeterminato, le Imprese si impegnano a non porre in essere unilateralmente iniziative di tal genere.

Inoltre, ed in considerazione della particolarità dell'istituto del lavoro ripartito, le Imprese si impegnano a non stipulare detto contratto.

L'Ania invita inoltre le Imprese presso le quali siano stati posti in essere contratti di cui alla presente nota a concordare in sede aziendale adeguate soluzioni per la graduale stabilizzazione dei rapporti di lavoro.

#### NOTA A VERBALE n° 3

In linea con quanto stabilito nelle premesse al presente Accordo quadro, le Imprese si adopereranno per evitare l'utilizzo reiterato e continuativo in capo allo stesso lavoratore di più contratti disciplinati dall'Accordo stesso.

**PERSONALE ADDETTO ALL'ORGANIZZAZIONE PRODUTTIVA E ALLA PRODUZIONE**

- i valori della provvigione aggiuntiva di cui all'art. 161 CCNL 18.07.2003, vengono aggiornati sulla base degli stessi incrementi percentuali delle tabelle degli impiegati amministrativi e con le stesse decorrenze.

## **PARTE ECONOMICA**

**PERSONALE AMMINISTRATIVO GIA' IN FORZA AL 18 DICEMBRE 1999**  
**PERSONALE ADDETTO ALL'ORGANIZZAZIONE PRODUTTIVA ED ALLA PRODUZIONE**

**Tabella stipendiale omnicomprensiva**

**dal 1.1.2006**

**Importo annuo**

CLASSE	LIV. 7	LIV. 6	LIV. 5	LIV. 4	LIV. 3	LIV. 2	LIV. 1
cl 1 1-2	29.738,44	25.124,21	23.543,59	22.212,59	20.359,78	18.599,94	17.642,54
cl 2 3-4	30.682,67	25.874,46	24.220,67	22.816,47	20.923,39	19.068,40	18.092,70
cl 3 5-6	31.626,90	26.624,73	24.897,72	23.420,34	21.487,01	19.536,88	18.542,86
cl 4 7-8	32.571,14	27.374,99	25.574,78	24.024,20	22.050,60	20.005,32	18.993,01
cl 5 9-10	33.515,36	28.125,26	26.251,87	24.628,06	22.614,22	20.473,78	19.443,18
cl 6 11-12	34.459,60	28.875,53	26.928,93	25.231,95	23.177,84	20.942,23	19.893,32
cl 7 13-14-15	35.513,63	29.808,78	27.763,37	25.989,51	23.862,22	21.502,18	20.347,15
cl 8 16-17-18	36.567,65	30.742,02	28.597,81	26.747,10	24.546,61	22.062,13	20.800,96
cl 9 19-20-21		31.675,29	29.432,26	27.504,68	25.230,98	22.622,09	21.254,78
cl 10 22-23-24		32.608,53	30.266,68	28.262,25	25.915,36	23.182,04	21.708,59
cl 11 25-26-27		33.541,79	31.101,12	29.019,86	26.599,76	23.742,01	22.162,41
cl 12 28-29-30		34.475,04	31.935,54	29.777,43	27.284,15	24.301,94	22.616,22
cl 13 oltre		35.408,28	32.770,00	30.535,01	27.968,51	24.861,90	23.070,06

**Tabella stipendiale omnicomprensiva**

**dal 1.1.2006**

**Importo mensile ( 1/14 )**

CLASSE	LIV. 7	LIV. 6	LIV. 5	LIV. 4	LIV. 3	LIV. 2	LIV. 1
cl 1 1-2	2.124,17	1.794,59	1.681,69	1.586,61	1.454,27	1.328,57	1.260,18
cl 2 3-4	2.191,62	1.848,18	1.730,05	1.629,75	1.494,53	1.362,03	1.292,34
cl 3 5-6	2.259,06	1.901,77	1.778,41	1.672,88	1.534,79	1.395,49	1.324,49
cl 4 7-8	2.326,51	1.955,36	1.826,77	1.716,01	1.575,04	1.428,95	1.356,64
cl 5 9-10	2.393,95	2.008,95	1.875,13	1.759,15	1.615,30	1.462,41	1.388,80
cl 6 11-12	2.461,40	2.062,54	1.923,50	1.802,28	1.655,56	1.495,87	1.420,95
cl 7 13-14-15	2.536,69	2.129,20	1.983,10	1.856,39	1.704,44	1.535,87	1.453,37

cl 8	16-17-18	2.611,98	2.195,86	2.042,70	1.910,51	1.753,33	1.575,87	1.485,78
cl 9	19-20-21		2.262,52	2.102,30	1.964,62	1.802,21	1.615,86	1.518,20
cl 10	22-23-24		2.329,18	2.161,91	2.018,73	1.851,10	1.655,86	1.550,61
cl 11	25-26-27		2.395,84	2.221,51	2.072,85	1.899,98	1.695,86	1.583,03
cl 12	28-29-30		2.462,50	2.281,11	2.126,96	1.948,87	1.735,85	1.615,44
cl 13	oltre		2.529,16	2.340,71	2.181,07	1.997,75	1.775,85	1.647,86

**Tabella stipendiale omnicomprensiva**

**dal 1.1.2007**

**Importo annuo**

CLASSE	LIV. 7	LIV. 6	LIV. 5	LIV. 4	LIV. 3	LIV. 2	LIV. 1
cl 1 1-2	30.452,16	25.727,19	24.108,64	22.745,69	20.848,41	19.046,34	18.065,96
cl 2 3-4	31.419,05	26.495,45	24.801,97	23.364,07	21.425,55	19.526,04	18.526,92
cl 3 5-6	32.385,95	27.263,72	25.495,27	23.982,43	22.002,70	20.005,77	18.987,89
cl 4 7-8	33.352,85	28.031,99	26.188,57	24.600,78	22.579,81	20.485,45	19.448,84
cl 5 9-10	34.319,73	28.800,27	26.881,91	25.219,13	23.156,96	20.965,15	19.909,82
cl 6 11-12	35.286,63	29.568,54	27.575,22	25.837,52	23.734,11	21.444,84	20.370,76
cl 7 13-14-15	36.365,96	30.524,19	28.429,69	26.613,26	24.434,91	22.018,23	20.835,48
cl 8 16-17-18	37.445,27	31.479,83	29.284,16	27.389,03	25.135,73	22.591,62	21.300,18
cl 9 19-20-21		32.435,50	30.138,63	28.164,79	25.836,52	23.165,02	21.764,89
cl 10 22-23-24		33.391,13	30.993,08	28.940,54	26.537,33	23.738,41	22.229,60
cl 11 25-26-27		34.346,79	31.847,55	29.716,34	27.238,15	24.311,82	22.694,31
cl 12 28-29-30		35.302,44	32.701,99	30.492,09	27.938,97	24.885,19	23.159,01
cl 13 oltre		36.258,08	33.556,48	31.267,85	28.639,75	25.458,59	23.623,74

**Tabella stipendiale omnicomprensiva**

**dal 1.1.2007**

**Importo mensile ( 1/14 )**

CLASSE	LIV. 7	LIV. 6	LIV. 5	LIV. 4	LIV. 3	LIV. 2	LIV. 1
cl 1 1-2	2.175,15	1.837,66	1.722,05	1.624,69	1.489,17	1.360,45	1.290,43
cl 2 3-4	2.244,22	1.892,53	1.771,57	1.668,86	1.530,40	1.394,72	1.323,35
cl 3 5-6	2.313,28	1.947,41	1.821,09	1.713,03	1.571,62	1.428,98	1.356,28
cl 4 7-8	2.382,35	2.002,29	1.870,61	1.757,20	1.612,84	1.463,25	1.389,20
cl 5 9-10	2.451,41	2.057,16	1.920,14	1.801,37	1.654,07	1.497,51	1.422,13
cl 6 11-12	2.520,47	2.112,04	1.969,66	1.845,54	1.695,29	1.531,77	1.455,05
cl 7 13-14-15	2.597,57	2.180,30	2.030,69	1.900,95	1.745,35	1.572,73	1.488,25
cl 8 16-17-18	2.674,66	2.248,56	2.091,73	1.956,36	1.795,41	1.613,69	1.521,44

cl 9	19-20-21	2.316,82	2.152,76	2.011,77	1.845,47	1.654,64	1.554,64
cl 10	22-23-24	2.385,08	2.213,79	2.067,18	1.895,52	1.695,60	1.587,83
cl 11	25-26-27	2.453,34	2.274,83	2.122,60	1.945,58	1.736,56	1.621,02
cl 12	28-29-30	2.521,60	2.335,86	2.178,01	1.995,64	1.777,51	1.654,22
cl 13	oltre	2.589,86	2.396,89	2.233,42	2.045,70	1.818,47	1.687,41

**Tabella stipendiale omnicomprensiva**

**dal 1.7.2007**

**Importo annuo**

CLASSE	LIV. 7	LIV. 6	LIV. 5	LIV. 4	LIV. 3	LIV. 2	LIV. 1
cl 1 1-2	30.908,94	26.113,10	24.470,27	23.086,88	21.161,14	19.332,04	18.336,95
cl 2 3-4	31.890,34	26.892,88	25.174,00	23.714,53	21.746,93	19.818,93	18.804,82
cl 3 5-6	32.871,74	27.672,68	25.877,70	24.342,17	22.332,74	20.305,86	19.272,71
cl 4 7-8	33.853,14	28.452,47	26.581,40	24.969,79	22.918,51	20.792,73	19.740,57
cl 5 9-10	34.834,53	29.232,27	27.285,14	25.597,42	23.504,31	21.279,63	20.208,47
cl 6 11-12	35.815,93	30.012,07	27.988,85	26.225,08	24.090,12	21.766,51	20.676,32
cl 7 13-14-15	36.911,45	30.982,05	28.856,14	27.012,46	24.801,43	22.348,50	21.148,01
cl 8 16-17-18	38.006,95	31.952,03	29.723,42	27.799,87	25.512,77	22.930,49	21.619,68
cl 9 19-20-21		32.922,03	30.590,71	28.587,26	26.224,07	23.512,50	22.091,36
cl 10 22-23-24		33.892,00	31.457,98	29.374,65	26.935,39	24.094,49	22.563,04
cl 11 25-26-27		34.861,99	32.325,26	30.162,09	27.646,72	24.676,50	23.034,72
cl 12 28-29-30		35.831,98	33.192,52	30.949,47	28.358,05	25.258,47	23.506,40
cl 13 oltre		36.801,95	34.059,83	31.736,87	29.069,35	25.840,47	23.978,10

**Tabella stipendiale omnicomprensiva**

**dal 1.7.2007**

**Importo mensile ( 1/14 )**

CLASSE	LIV. 7	LIV. 6	LIV. 5	LIV. 4	LIV. 3	LIV. 2	LIV. 1
cl 1 1-2	2.207,78	1.865,22	1.747,88	1.649,06	1.511,51	1.380,86	1.309,78
cl 2 3-4	2.277,88	1.920,92	1.798,14	1.693,90	1.553,35	1.415,64	1.343,20
cl 3 5-6	2.347,98	1.976,62	1.848,41	1.738,73	1.595,20	1.450,42	1.376,62
cl 4 7-8	2.418,08	2.032,32	1.898,67	1.783,56	1.637,04	1.485,20	1.410,04
cl 5 9-10	2.488,18	2.088,02	1.948,94	1.828,39	1.678,88	1.519,97	1.443,46
cl 6 11-12	2.558,28	2.143,72	1.999,20	1.873,22	1.720,72	1.554,75	1.476,88
cl 7 13-14-15	2.636,53	2.213,00	2.061,15	1.929,46	1.771,53	1.596,32	1.510,57
cl 8 16-17-18	2.714,78	2.282,29	2.123,10	1.985,71	1.822,34	1.637,89	1.544,26
cl 9 19-20-21		2.351,57	2.185,05	2.041,95	1.873,15	1.679,46	1.577,95

cl 10	22-23-24	2.420,86	2.247,00	2.098,19	1.923,96	1.721,04	1.611,65
cl 11	25-26-27	2.490,14	2.308,95	2.154,44	1.974,77	1.762,61	1.645,34
cl 12	28-29-30	2.559,43	2.370,89	2.210,68	2.025,58	1.804,18	1.679,03
cl 13	oltre	2.628,71	2.432,85	2.266,92	2.076,38	1.845,75	1.712,72

**Tabella stipendiale omnicomprensiva dal 1.1.2008**

**Importo annuo**

CLASSE	LIV. 7	LIV. 6	LIV. 5	LIV. 4	LIV. 3	LIV. 2	LIV. 1
cl 1 1-2	31.496,21	26.609,25	24.935,21	23.525,53	21.563,20	19.699,35	18.685,35
cl 2 3-4	32.496,26	27.403,84	25.652,31	24.165,11	22.160,12	20.195,49	19.162,11
cl 3 5-6	33.496,30	28.198,46	26.369,38	24.804,67	22.757,06	20.691,67	19.638,89
cl 4 7-8	34.496,35	28.993,07	27.086,45	25.444,22	23.353,96	21.187,79	20.115,64
cl 5 9-10	35.496,39	29.787,68	27.803,56	26.083,77	23.950,89	21.683,94	20.592,43
cl 6 11-12	36.496,43	30.582,30	28.520,64	26.723,36	24.547,83	22.180,07	21.069,17
cl 7 13-14-15	37.612,77	31.570,71	29.404,41	27.525,70	25.272,66	22.773,12	21.549,82
cl 8 16-17-18	38.729,08	32.559,12	30.288,16	28.328,07	25.997,51	23.366,17	22.030,45
cl 9 19-20-21		33.547,55	31.171,93	29.130,42	26.722,33	23.959,24	22.511,10
cl 10 22-23-24		34.535,95	32.055,68	29.932,77	27.447,16	24.552,29	22.991,74
cl 11 25-26-27		35.524,37	32.939,44	30.735,17	28.172,01	25.145,35	23.472,38
cl 12 28-29-30		36.512,79	33.823,18	31.537,51	28.896,85	25.738,38	23.953,02
cl 13 oltre		37.501,19	34.706,97	32.339,87	29.621,67	26.331,44	24.433,68

**Tabella stipendiale omnicomprensiva dal 1.1.2008**

**Importo mensile ( 1/14 )**

CLASSE	LIV. 7	LIV. 6	LIV. 5	LIV. 4	LIV. 3	LIV. 2	LIV. 1
cl 1 1-2	2.249,73	1.900,66	1.781,09	1.680,40	1.540,23	1.407,10	1.334,67
cl 2 3-4	2.321,16	1.957,42	1.832,31	1.726,08	1.582,87	1.442,54	1.368,72
cl 3 5-6	2.392,59	2.014,18	1.883,53	1.771,76	1.625,50	1.477,98	1.402,78
cl 4 7-8	2.464,03	2.070,93	1.934,75	1.817,44	1.668,14	1.513,41	1.436,83
cl 5 9-10	2.535,46	2.127,69	1.985,97	1.863,13	1.710,78	1.548,85	1.470,89
cl 6 11-12	2.606,89	2.184,45	2.037,19	1.908,81	1.753,42	1.584,29	1.504,94
cl 7 13-14-15	2.686,63	2.255,05	2.100,32	1.966,12	1.805,19	1.626,65	1.539,27
cl 8 16-17-18	2.766,36	2.325,65	2.163,44	2.023,43	1.856,97	1.669,01	1.573,60
cl 9 19-20-21		2.396,25	2.226,57	2.080,74	1.908,74	1.711,37	1.607,94
cl 10 22-23-24		2.466,85	2.289,69	2.138,06	1.960,51	1.753,74	1.642,27

cl 11	25-26-27	2.537,46	2.352,82	2.195,37	2.012,29	1.796,10	1.676,60
cl 12	28-29-30	2.608,06	2.415,94	2.252,68	2.064,06	1.838,46	1.710,93
cl 13	oltre	2.678,66	2.479,07	2.309,99	2.115,83	1.880,82	1.745,26

**Tabella stipendiale omnicomprensiva dal 1.1.2009**

**Importo annuo**

CLASSE	LIV. 7	LIV. 6	LIV. 5	LIV. 4	LIV. 3	LIV. 2	LIV. 1
cl 1 1-2	32.047,39	27.074,91	25.371,58	23.937,23	21.940,56	20.044,09	19.012,34
cl 2 3-4	33.064,94	27.883,41	26.101,23	24.588,00	22.547,92	20.548,91	19.497,45
cl 3 5-6	34.082,49	28.691,93	26.830,84	25.238,75	23.155,31	21.053,77	19.982,57
cl 4 7-8	35.100,04	29.500,45	27.560,46	25.889,49	23.762,65	21.558,58	20.467,66
cl 5 9-10	36.117,58	30.308,96	28.290,12	26.540,24	24.370,03	22.063,41	20.952,80
cl 6 11-12	37.135,12	31.117,49	29.019,75	27.191,02	24.977,42	22.568,22	21.437,88
cl 7 13-14-15	38.270,99	32.123,20	29.918,99	28.007,40	25.714,93	23.171,65	21.926,94
cl 8 16-17-18	39.406,84	33.128,90	30.818,20	28.823,81	26.452,47	23.775,08	22.415,98
cl 9 19-20-21		34.134,63	31.717,44	29.640,20	27.189,97	24.378,53	22.905,04
cl 10 22-23-24		35.140,33	32.616,65	30.456,59	27.927,49	24.981,96	23.394,10
cl 11 25-26-27		36.146,05	33.515,88	31.273,04	28.665,02	25.585,39	23.883,15
cl 12 28-29-30		37.151,76	34.415,09	32.089,42	29.402,54	26.188,80	24.372,20
cl 13 oltre		38.157,46	35.314,34	32.905,82	30.140,05	26.792,24	24.861,27

**Tabella stipendiale omnicomprensiva dal 1.1.2009**

**Importo mensile ( 1/14 )**

CLASSE	LIV. 7	LIV. 6	LIV. 5	LIV. 4	LIV. 3	LIV. 2	LIV. 1
cl 1 1-2	2.289,10	1.933,92	1.812,26	1.709,80	1.567,18	1.431,72	1.358,02
cl 2 3-4	2.361,78	1.991,67	1.864,37	1.756,29	1.610,57	1.467,78	1.392,68
cl 3 5-6	2.434,46	2.049,42	1.916,49	1.802,77	1.653,95	1.503,84	1.427,33
cl 4 7-8	2.507,15	2.107,18	1.968,60	1.849,25	1.697,33	1.539,90	1.461,98
cl 5 9-10	2.579,83	2.164,93	2.020,72	1.895,73	1.740,72	1.575,96	1.496,63
cl 6 11-12	2.652,51	2.222,68	2.072,84	1.942,22	1.784,10	1.612,02	1.531,28
cl 7 13-14-15	2.733,64	2.294,51	2.137,07	2.000,53	1.836,78	1.655,12	1.566,21
cl 8 16-17-18	2.814,77	2.366,35	2.201,30	2.058,84	1.889,46	1.698,22	1.601,14
cl 9 19-20-21		2.438,19	2.265,53	2.117,16	1.942,14	1.741,32	1.636,07
cl 10 22-23-24		2.510,02	2.329,76	2.175,47	1.994,82	1.784,43	1.671,01
cl 11 25-26-27		2.581,86	2.393,99	2.233,79	2.047,50	1.827,53	1.705,94



cl 12 28-29-30	2.653,70	2.458,22	2.292,10	2.100,18	1.870,63	1.740,87
cl 13 oltre	2.725,53	2.522,45	2.350,42	2.152,86	1.913,73	1.775,81

## Indennità di carica dei funzionari

### Indennità di carica dal 1.1.2006 Importo annuo

	3° GRADO	2° GRADO	1° GRADO
cl 1 1-2	6.879,71	5.066,64	3.107,19
cl 2 3-4	7.616,80	5.776,67	3.775,46
cl 3 5-6	8.353,89	6.486,65	4.443,76
cl 4 7-8-9	9.089,51	7.195,93	5.112,02
cl 5 10-11-12	9.826,60	7.905,94	5.780,31
cl 6 oltre	10.563,69	8.615,94	6.450,80

### Indennità di carica dal 1.1.2006 Importo mensile ( 1/14 )

	3° GRADO	2° GRADO	1° GRADO
cl 1 1-2	491,41	361,90	221,94
cl 2 3-4	544,06	412,62	269,68
cl 3 5-6	596,71	463,33	317,41
cl 4 7-8-9	649,25	514,00	365,14
cl 5 10-11-12	701,90	564,71	412,88
cl 6 oltre	754,55	615,42	460,77

### Indennità di carica dal 1.1.2007 Importo annuo

	3° GRADO	2° GRADO	1° GRADO
cl 1 1-2	7.044,82	5.188,24	3.181,76
cl 2 3-4	7.799,60	5.915,31	3.866,07
cl 3 5-6	8.554,38	6.642,33	4.550,41
cl 4 7-8-9	9.307,66	7.368,63	5.234,71
cl 5 10-11-12	10.062,44	8.095,68	5.919,04
cl 6 oltre	10.817,22	8.822,72	6.605,62

<b>Indennità di carica</b>		<b>dal 1.1.2007</b>		
<b>Importo mensile ( 1/14 )</b>				
		3° GRADO	2° GRADO	1° GRADO
cl 1	1-2	503,20	370,59	227,27
cl 2	3-4	557,11	422,52	276,15
cl 3	5-6	611,03	474,45	325,03
cl 4	7-8-9	664,83	526,33	373,91
cl 5	10-11-12	718,75	578,26	422,79
cl 6	oltre	772,66	630,19	471,83

<b>Indennità di carica</b>		<b>dal 1.7.2007</b>		
<b>Importo annuo</b>				
		3° GRADO	2° GRADO	1° GRADO
cl 1	1-2	7.150,49	5.266,06	3.229,49
cl 2	3-4	7.916,59	6.004,04	3.924,06
cl 3	5-6	8.682,70	6.741,96	4.618,67
cl 4	7-8-9	9.447,27	7.479,16	5.313,23
cl 5	10-11-12	10.213,38	8.217,12	6.007,83
cl 6	oltre	10.979,48	8.955,06	6.704,70

<b>Indennità di carica</b>		<b>dal 1.7.2007</b>		
<b>Importo mensile ( 1/14 )</b>				
		3° GRADO	2° GRADO	1° GRADO
cl 1	1-2	510,75	376,15	230,68
cl 2	3-4	565,47	428,86	280,29
cl 3	5-6	620,19	481,57	329,91
cl 4	7-8-9	674,81	534,23	379,52
cl 5	10-11-12	729,53	586,94	429,13
cl 6	oltre	784,25	639,65	478,91

<b>Indennità di carica</b>		<b>dal 1.1.2008</b>		
<b>Importo annuo</b>				
		3° GRADO	2° GRADO	1° GRADO
cl 1	1-2	7.286,35	5.366,12	3.290,85

cl 2	3-4	8.067,01	6.118,12	3.998,62
cl 3	5-6	8.847,67	6.870,06	4.706,42
cl 4	7-8-9	9.626,77	7.621,26	5.414,18
cl 5	10-11-12	10.407,43	8.373,25	6.121,98
cl 6	oltre	11.188,09	9.125,21	6.832,09

**Indennità di carica dal 1.1.2008**

**Importo mensile ( 1/14 )**

		3° GRADO	2° GRADO	1° GRADO
cl 1	1-2	520,45	383,29	235,06
cl 2	3-4	576,22	437,01	285,62
cl 3	5-6	631,98	490,72	336,17
cl 4	7-8-9	687,63	544,38	386,73
cl 5	10-11-12	743,39	598,09	437,28
cl 6	oltre	799,15	651,80	488,01

**Indennità di carica dal 1.1.2009**

**Importo annuo**

		3° GRADO	2° GRADO	1° GRADO
cl 1	1-2	7.413,86	5.460,03	3.348,44
cl 2	3-4	8.208,18	6.225,19	4.068,60
cl 3	5-6	9.002,50	6.990,29	4.788,78
cl 4	7-8-9	9.795,24	7.754,63	5.508,93
cl 5	10-11-12	10.589,56	8.519,78	6.229,11
cl 6	oltre	11.383,88	9.284,90	6.951,65

**Indennità di carica dal 1.1.2009**

**Importo mensile ( 1/14 )**

		3° GRADO	2° GRADO	1° GRADO
cl 1	1-2	529,56	390,00	239,17
cl 2	3-4	586,30	444,66	290,61
cl 3	5-6	643,04	499,31	342,06
cl 4	7-8-9	699,66	553,90	393,50
cl 5	10-11-12	756,40	608,56	444,94
cl 6	oltre	813,13	663,21	496,55

### **Indennità annua di cui al profilo j) del 4o livello retributivo**

		<b>Anno</b>	<b>Mese ( 1/14 )</b>
Valore dell' indennità	dal 1.1.2006	585,90	41,85
Valore dell' indennità	dal 1.1.2007	599,96	42,85
Valore dell' indennità	dal 1.7.2007	608,96	43,50
Valore dell' indennità	dal 1.1.2008	620,53	44,32
Valore dell' indennità	dal 1.1.2009	631,39	45,10

### **Indennità annua di funzione di cui all' art. 93 CCNL 18/12/99**

		<b>Anno</b>	<b>Mese ( 1/14 )</b>
Valore dell' indennità	dal 1.1.2006	758,13	54,15
Valore dell' indennità	dal 1.1.2007	776,33	55,45
Valore dell' indennità	dal 1.7.2007	787,97	56,28
Valore dell' indennità	dal 1.1.2008	802,94	57,35
Valore dell' indennità	dal 1.1.2009	816,99	58,36

### **Assegni sostitutivi di cui al comma 3 ) dell' art. 136 CCNL 6/12/94**

#### **Assegno sostitutivo dell' indennità di cui all' allegato 2/E CCNL 3/3/91**

		<b>Anno</b>	<b>Mese ( 1/14 )</b>
Valore dell' assegno	dal 1.1.2006	701,56	50,11
Valore dell' assegno	dal 1.1.2007	718,40	51,31
Valore dell' assegno	dal 1.7.2007	729,18	52,08
Valore dell' assegno	dal 1.1.2008	743,03	53,07
Valore dell' assegno	dal 1.1.2009	756,03	54,00

#### **Assegno sostitutivo dell' indennità di cui all' allegato 2/F CCNL 3/3/91**

		<b>Anno</b>	<b>Mese ( 1/14 )</b>
Valore dell' assegno	dal 1.1.2006	949,86	67,85
Valore dell' assegno	dal 1.1.2007	972,66	69,48
Valore dell' assegno	dal 1.7.2007	987,25	70,52

Valore dell' assegno	dal 1.1.2008	1.006,01	71,86
Valore dell' assegno	dal 1.1.2009	1.023,62	73,12

### Assegno sostitutivo dell' indennità di cui all' allegato 2/G CCNL 3/3/91

		Anno	Mese ( 1/14 )
Valore dell' assegno	dal 1.1.2006	1.022,79	73,06
Valore dell' assegno	dal 1.1.2007	1.047,34	74,81
Valore dell' assegno	dal 1.7.2007	1.063,05	75,93
Valore dell' assegno	dal 1.1.2008	1.083,25	77,38
Valore dell' assegno	dal 1.1.2009	1.102,21	78,73

### Assegno sostitutivo dell' indennità di cui all' allegato 2/H CCNL 3/3/91

		Anno	Mese ( 1/14 )
Valore dell' assegno	dal 1.1.2006	1.169,26	83,52
Valore dell' assegno	dal 1.1.2007	1.197,32	85,52
Valore dell' assegno	dal 1.7.2007	1.215,28	86,81
Valore dell' assegno	dal 1.1.2008	1.238,37	88,46
Valore dell' assegno	dal 1.1.2009	1.260,04	90,00

## Produttori

### Tabella di trattamento economico fisso omnicomprensiva dal 1.1.2006

#### Importo annuo

CLASSE	LIV. 4	LIV. 3	LIV. 2	LIV. 1
CL 1	17.388,67	14.316,52	8.646,79	7.092,79
CL 2	17.804,08	14.635,23	8.829,19	7.246,21
CL 3	18.218,73	14.952,97	9.010,87	7.399,49
CL 4	18.633,03	15.271,57	9.193,64	7.552,91
CL 5	19.048,42	15.590,28	9.375,83	7.706,18
CL 6	19.463,07	15.908,01	9.557,49	
CL 7	19.878,46	16.226,62	9.740,29	
CL 8	20.293,85	16.545,34	9.922,68	

CL 9	20.707,39	16.863,06
CL 10	21.122,80	17.182,32
CL 11	21.538,18	
CL 12	21.952,83	
CL 13	22.368,23	

**Tabella di trattamento economico fisso omnicomprensiva dal 1.1.2006**

**Importo mensile ( 1/14 )**

CLASSE	LIV. 4	LIV. 3	LIV. 2	LIV. 1
CL 1	1.242,05	1.022,61	617,63	506,63
CL 2	1.271,72	1.045,37	630,66	517,59
CL 3	1.301,34	1.068,07	643,63	528,54
CL 4	1.330,93	1.090,83	656,69	539,49
CL 5	1.360,60	1.113,59	669,70	550,44
CL 6	1.390,22	1.136,29	682,68	
CL 7	1.419,89	1.159,04	695,74	
CL 8	1.449,56	1.181,81	708,76	
CL 9	1.479,10	1.204,50		
CL 10	1.508,77	1.227,31		
CL 11	1.538,44			
CL 12	1.568,06			
CL 13	1.597,73			

**Tabella di trattamento economico fisso omnicomprensiva dal 1.1.2007**

**Importo annuo**

CLASSE	LIV. 4	LIV. 3	LIV. 2	LIV. 1
CL 1	17.806,00	14.660,12	8.854,31	7.263,02
CL 2	18.231,38	14.986,48	9.041,09	7.420,12
CL 3	18.655,98	15.311,84	9.227,13	7.577,08
CL 4	19.080,22	15.638,09	9.414,29	7.734,18
CL 5	19.505,58	15.964,45	9.600,85	7.891,13
CL 6	19.930,18	16.289,80	9.786,87	
CL 7	20.355,54	16.616,06	9.974,06	
CL 8	20.780,90	16.942,43	10.160,82	
CL 9	21.204,37	17.267,77		

CL 10	21.629,75	17.594,70
CL 11	22.055,10	
CL 12	22.479,70	
CL 13	22.905,07	

**Tabella di trattamento economico fisso omnicomprensiva dal 1.1.2007**

**Importo mensile ( 1/14 )**

CLASSE	LIV. 4	LIV. 3	LIV. 2	LIV. 1
CL 1	1.271,86	1.047,15	632,45	518,79
CL 2	1.302,24	1.070,46	645,79	530,01
CL 3	1.332,57	1.093,70	659,08	541,22
CL 4	1.362,87	1.117,01	672,45	552,44
CL 5	1.393,26	1.140,32	685,78	563,65
CL 6	1.423,58	1.163,56	699,06	
CL 7	1.453,97	1.186,86	712,43	
CL 8	1.484,35	1.210,17	725,77	
CL 9	1.514,60	1.233,41		
CL 10	1.544,98	1.256,76		
CL 11	1.575,36			
CL 12	1.605,69			
CL 13	1.636,08			

**Tabella di trattamento economico fisso omnicomprensiva dal 1.7.2007**

**Importo annuo**

CLASSE	LIV. 4	LIV. 3	LIV. 2	LIV. 1
CL 1	18.073,09	14.880,02	8.987,12	7.371,97
CL 2	18.504,85	15.211,28	9.176,71	7.531,42
CL 3	18.935,82	15.541,52	9.365,54	7.690,74
CL 4	19.366,42	15.872,66	9.555,50	7.850,19
CL 5	19.798,16	16.203,92	9.744,86	8.009,50
CL 6	20.229,13	16.534,15	9.933,67	
CL 7	20.660,87	16.865,30	10.123,67	
CL 8	21.092,61	17.196,57	10.313,23	
CL 9	21.522,44	17.526,79		
CL 10	21.954,20	17.858,62		

CL 11	22.385,93
CL 12	22.816,90
CL 13	23.248,65

**Tabella di trattamento economico fisso omnicomprensiva dal 1.7.2007**

**Importo mensile ( 1/14 )**

CLASSE	LIV. 4	LIV. 3	LIV. 2	LIV. 1
CL 1	1.290,94	1.062,86	641,94	526,57
CL 2	1.321,78	1.086,52	655,48	537,96
CL 3	1.352,56	1.110,11	668,97	549,34
CL 4	1.383,32	1.133,76	682,54	560,73
CL 5	1.414,15	1.157,42	696,06	572,11
CL 6	1.444,94	1.181,01	709,55	
CL 7	1.475,78	1.204,66	723,12	
CL 8	1.506,62	1.228,33	736,66	
CL 9	1.537,32	1.251,91		
CL 10	1.568,16	1.275,62		
CL 11	1.599,00			
CL 12	1.629,78			
CL 13	1.660,62			

**Tabella di trattamento economico fisso omnicomprensiva dal 1.1.2008**

**Importo annuo**

CLASSE	LIV. 4	LIV. 3	LIV. 2	LIV. 1
CL 1	18.416,48	15.162,74	9.157,88	7.512,04
CL 2	18.856,44	15.500,29	9.351,07	7.674,52
CL 3	19.295,60	15.836,81	9.543,49	7.836,86
CL 4	19.734,38	16.174,24	9.737,05	7.999,34
CL 5	20.174,33	16.511,79	9.930,01	8.161,68
CL 6	20.613,48	16.848,30	10.122,41	
CL 7	21.053,43	17.185,74	10.316,02	
CL 8	21.493,37	17.523,30	10.509,18	
CL 9	21.931,37	17.859,80		
CL 10	22.371,33	18.197,93		
CL 11	22.811,26			



CL 12	23.250,42
CL 13	23.690,37

**Tabella di trattamento economico fisso omnicomprensiva dal 1.1.2008**

**Importo mensile ( 1/14 )**

CLASSE	LIV. 4	LIV. 3	LIV. 2	LIV. 1
CL 1	1.315,46	1.083,05	654,13	536,57
CL 2	1.346,89	1.107,16	667,93	548,18
CL 3	1.378,26	1.131,20	681,68	559,78
CL 4	1.409,60	1.155,30	695,50	571,38
CL 5	1.441,02	1.179,41	709,29	582,98
CL 6	1.472,39	1.203,45	723,03	
CL 7	1.503,82	1.227,55	736,86	
CL 8	1.535,24	1.251,66	750,66	
CL 9	1.566,53	1.275,70		
CL 10	1.597,95	1.299,85		
CL 11	1.629,38			
CL 12	1.660,74			
CL 13	1.692,17			

**Tabella di trattamento economico fisso omnicomprensiva dal 1.1.2009**

**Importo annuo**

CLASSE	LIV. 4	LIV. 3	LIV. 2	LIV. 1
CL 1	18.738,77	15.428,09	9.318,14	7.643,50
CL 2	19.186,43	15.771,55	9.514,71	7.808,82
CL 3	19.633,27	16.113,95	9.710,50	7.974,01
CL 4	20.079,73	16.457,29	9.907,45	8.139,33
CL 5	20.527,38	16.800,75	10.103,79	8.304,51
CL 6	20.974,22	17.143,15	10.299,55	
CL 7	21.421,87	17.486,49	10.496,55	
CL 8	21.869,50	17.829,96	10.693,09	
CL 9	22.315,17	18.172,35		
CL 10	22.762,83	18.516,39		
CL 11	23.210,46			
CL 12	23.657,30			

CL 13                    24.104,95

**Tabella di trattamento economico fisso omnicomprensiva                    dal 1.1.2009**

**Importo mensile ( 1/14 )**

CLASSE	LIV. 4	LIV. 3	LIV. 2	LIV. 1
CL 1	1.338,48	1.102,01	665,58	545,96
CL 2	1.370,46	1.126,54	679,62	557,77
CL 3	1.402,38	1.151,00	693,61	569,57
CL 4	1.434,27	1.175,52	707,68	581,38
CL 5	1.466,24	1.200,05	721,70	593,18
CL 6	1.498,16	1.224,51	735,68	
CL 7	1.530,13	1.249,04	749,75	
CL 8	1.562,11	1.273,57	763,79	
CL 9	1.593,94	1.298,03		
CL 10	1.625,92	1.322,60		
CL 11	1.657,89			
CL 12	1.689,81			
CL 13	1.721,78			

**Terzo elemento produttori**

**Terzo elemento                    dal 1.1.2006**

**Importo annuo**

CLASSE	LIV. 4	LIV. 3	LIV. 2
CL 1	390,89	273,59	417,18
CL 2	409,19	286,78	438,78
CL 3	431,15	302,13	459,42
CL 4	449,44	314,59	481,38
CL 5	467,73	327,76	502,74
CL 6	489,70	343,13	523,60
CL 7	507,99	355,58	545,35
CL 8	526,29	368,74	566,94
CL 9	548,25	384,12	
CL 10	566,56	396,58	

CL 11	584,84
CL 12	606,81
CL 13	625,10

**Terzo elemento dal 1.1.2006**

**Importo mensile ( 1/14 )**

CLASSE	LIV. 4	LIV. 3	LIV. 2
CL 1	27,92	19,54	29,80
CL 2	29,23	20,48	31,34
CL 3	30,80	21,58	32,82
CL 4	32,10	22,47	34,38
CL 5	33,41	23,41	35,91
CL 6	34,98	24,51	37,40
CL 7	36,29	25,40	38,95
CL 8	37,59	26,34	40,50
CL 9	39,16	27,44	
CL 10	40,47	28,33	
CL 11	41,77		
CL 12	43,34		
CL 13	44,65		

**Terzo elemento dal 1.1.2007**

**Importo annuo**

CLASSE	LIV. 4	LIV. 3	LIV. 2
CL 1	400,27	280,16	427,19
CL 2	419,01	293,66	449,31
CL 3	441,50	309,38	470,45
CL 4	460,23	322,14	492,93
CL 5	478,96	335,63	514,81
CL 6	501,45	351,37	536,17
CL 7	520,18	364,11	558,44
CL 8	538,92	377,59	580,55
CL 9	561,41	393,34	
CL 10	580,16	406,10	
CL 11	598,88		

CL 12	621,37
CL 13	640,10

**Terzo elemento dal 1.1.2007**

**Importo mensile ( 1/14 )**

CLASSE	LIV. 4	LIV. 3	LIV. 2
CL 1	28,59	20,01	30,51
CL 2	29,93	20,98	32,09
CL 3	31,54	22,10	33,60
CL 4	32,87	23,01	35,21
CL 5	34,21	23,97	36,77
CL 6	35,82	25,10	38,30
CL 7	37,16	26,01	39,89
CL 8	38,49	26,97	41,47
CL 9	40,10	28,10	
CL 10	41,44	29,01	
CL 11	42,78		
CL 12	44,38		
CL 13	45,72		

**Terzo elemento dal 1.7.2007**

**Importo annuo**

CLASSE	LIV. 4	LIV. 3	LIV. 2
CL 1	406,27	284,36	433,60
CL 2	425,30	298,06	456,05
CL 3	448,12	314,02	477,51
CL 4	467,13	326,97	500,32
CL 5	486,14	340,66	522,53
CL 6	508,97	356,64	544,21
CL 7	527,98	369,57	566,82
CL 8	547,00	383,25	589,26
CL 9	569,83	399,24	
CL 10	588,86	412,19	
CL 11	607,86		
CL 12	630,69		

CL 13                    649,70

**Terzo elemento**

**dal 1.7.2007**

**Importo mensile ( 1/14 )**

CLASSE	LIV. 4	LIV. 3	LIV. 2
CL 1	29,02	20,31	30,97
CL 2	30,38	21,29	32,58
CL 3	32,01	22,43	34,11
CL 4	33,37	23,36	35,74
CL 5	34,72	24,33	37,32
CL 6	36,36	25,47	38,87
CL 7	37,71	26,40	40,49
CL 8	39,07	27,38	42,09
CL 9	40,70	28,52	
CL 10	42,06	29,44	
CL 11	43,42		
CL 12	45,05		
CL 13	46,41		

**Terzo elemento**

**dal 1.1.2008**

**Importo annuo**

CLASSE	LIV. 4	LIV. 3	LIV. 2
CL 1	413,99	289,76	441,84
CL 2	433,38	303,72	464,71
CL 3	456,63	319,99	486,58
CL 4	476,01	333,18	509,83
CL 5	495,38	347,13	532,46
CL 6	518,64	363,42	554,55
CL 7	538,01	376,59	577,59
CL 8	557,39	390,53	600,46
CL 9	580,66	406,83	
CL 10	600,05	420,02	
CL 11	619,41		
CL 12	642,67		
CL 13	662,04		

<b>Terzo elemento</b>		<b>dal 1.1.2008</b>	
<b>Importo mensile ( 1/14 )</b>			
CLASSE	LIV. 4	LIV. 3	LIV. 2
CL 1	29,57	20,70	31,56
CL 2	30,96	21,69	33,19
CL 3	32,62	22,86	34,76
CL 4	34,00	23,80	36,42
CL 5	35,38	24,80	38,03
CL 6	37,05	25,96	39,61
CL 7	38,43	26,90	41,26
CL 8	39,81	27,90	42,89
CL 9	41,48	29,06	
CL 10	42,86	30,00	
CL 11	44,24		
CL 12	45,91		
CL 13	47,29		

<b>Terzo elemento</b>		<b>dal 1.1.2009</b>	
<b>Importo annuo</b>			
CLASSE	LIV. 4	LIV. 3	LIV. 2
CL 1	421,23	294,83	449,57
CL 2	440,96	309,04	472,84
CL 3	464,62	325,59	495,10
CL 4	484,34	339,01	518,75
CL 5	504,05	353,20	541,78
CL 6	527,72	369,78	564,25
CL 7	547,43	383,18	587,70
CL 8	567,14	397,36	610,97
CL 9	590,82	413,95	
CL 10	610,55	427,37	
CL 11	630,25		
CL 12	653,92		
CL 13	673,63		

<b>Terzo elemento</b>		<b>dal 1.1.2009</b>	
<b>Importo mensile ( 1/14 )</b>			
CLASSE	LIV. 4	LIV. 3	LIV. 2
CL 1	30,09	21,06	32,11
CL 2	31,50	22,07	33,77
CL 3	33,19	23,26	35,36
CL 4	34,60	24,22	37,05
CL 5	36,00	25,23	38,70
CL 6	37,69	26,41	40,30
CL 7	39,10	27,37	41,98
CL 8	40,51	28,38	43,64
CL 9	42,20	29,57	
CL 10	43,61	30,53	
CL 11	45,02		
CL 12	46,71		
CL 13	48,12		

### **Assegno ad personam contrattuale di cui all' allegato 7 CCNL 29/10/1987**

		<b>Anno</b>	<b>Mese ( 1/14 )</b>
Valore dell' assegno	dal 1.1.2006	4.119,44	294,25
Valore dell' assegno	dal 1.1.2007	4.218,31	301,31
Valore dell' assegno	dal 1.7.2007	4.281,58	305,83
Valore dell' assegno	dal 1.1.2008	4.362,93	311,64
Valore dell' assegno	dal 1.1.2009	4.439,28	317,09

### **Provvigione aggiuntiva di cui all' art. 158 CCNL 18/12/1999 ( valore degli importi medi annui )**

		LIV. 4	LIV. 3	LIV. 2	LIV. 1
Provvigione aggiuntiva	per il 2006	847,96	633,88	482,26	344,90
Provvigione aggiuntiva	1/1 - 30/6/2007	868,31	649,09	493,83	353,18
Provvigione aggiuntiva	1/7 - 31/12/2007	881,33	658,83	501,24	358,48
Provvigione aggiuntiva	per il 2008	898,08	671,35	510,76	365,29
Provvigione aggiuntiva	per il 2009	913,80	683,10	519,70	371,68

## PERSONALE ASSUNTO DAL 18 DICEMBRE 1999

### Personale amministrativo

#### Tabella stipendiale omnicomprensiva

dal 1.1.2006

##### Importo annuo

CLASSE	LIV. 7	LIV. 6	LIV. 5	LIV. 4	LIV. 3	LIV. 2	LIV. 1
cl 1 1-2-3-4	29.738,44	25.124,21	23.543,59	22.212,59	20.359,78	18.599,94	17.642,54
cl 2 5-6-7	30.713,85	25.905,58	24.275,81	22.903,41	20.992,97	19.178,41	18.191,22
cl 3 8-9-10	31.689,29	26.686,94	25.008,01	23.594,21	21.626,15	19.756,86	18.739,92
cl 4 11-12-13	32.664,71	27.468,30	25.740,22	24.285,04	22.259,35	20.335,34	19.288,61
cl 5 14-15-16	33.640,12	28.249,67	26.472,41	24.975,85	22.892,53	20.913,79	19.837,29
cl 6 17-18-19	34.615,55	29.031,03	27.204,63	25.666,65	23.525,72	21.492,25	20.385,96
cl 7 20-21-22	35.590,97	29.812,38	27.936,83	26.357,47	24.158,91	22.070,70	20.934,64
cl 8 23-24-25	36.566,39	30.593,76	28.669,04	27.048,28	24.792,10	22.649,16	21.483,34
cl 9 26-27-28		31.375,11	29.401,25	27.739,08	25.425,30	23.227,61	22.032,03
cl 10 29-30-31		32.156,48	30.133,46	28.429,89	26.058,47	23.806,08	22.580,69
cl 11 32-33-34		32.937,83	30.865,66	29.120,70	26.691,67	24.384,54	23.129,36
cl 12 oltre		33.719,21	31.597,86	29.811,53	27.324,85	24.962,98	23.678,06

#### Tabella stipendiale omnicomprensiva

dal 1.1.2006

##### Importo mensile ( 1/14 )

CLASSE	LIV. 7	LIV. 6	LIV. 5	LIV. 4	LIV. 3	LIV. 2	LIV. 1
cl 1 1-2-3-4	2.124,17	1.794,59	1.681,69	1.586,61	1.454,27	1.328,57	1.260,18
cl 2 5-6-7	2.193,85	1.850,40	1.733,99	1.635,96	1.499,50	1.369,89	1.299,37
cl 3 8-9-10	2.263,52	1.906,21	1.786,29	1.685,30	1.544,73	1.411,20	1.338,57
cl 4 11-12-13	2.333,19	1.962,02	1.838,59	1.734,65	1.589,95	1.452,52	1.377,76
cl 5 14-15-16	2.402,87	2.017,83	1.890,89	1.783,99	1.635,18	1.493,84	1.416,95
cl 6 17-18-19	2.472,54	2.073,65	1.943,19	1.833,33	1.680,41	1.535,16	1.456,14
cl 7 20-21-22	2.542,21	2.129,46	1.995,49	1.882,68	1.725,64	1.576,48	1.495,33
cl 8 23-24-25	2.611,89	2.185,27	2.047,79	1.932,02	1.770,86	1.617,80	1.534,52



cl 9	26-27-28	2.241,08	2.100,09	1.981,36	1.816,09	1.659,12	1.573,72
cl 10	29-30-31	2.296,89	2.152,39	2.030,71	1.861,32	1.700,43	1.612,91
cl 11	32-33-34	2.352,70	2.204,69	2.080,05	1.906,55	1.741,75	1.652,10
cl 12	oltre	2.408,52	2.256,99	2.129,40	1.951,78	1.783,07	1.691,29

**Tabella stipendiale omnicomprensiva dal 1.1.2007**

**Importo annuo**

CLASSE	LIV. 7	LIV. 6	LIV. 5	LIV. 4	LIV. 3	LIV. 2	LIV. 1
cl 1 1-2-3-4	30.452,16	25.727,19	24.108,64	22.745,69	20.848,41	19.046,34	18.065,96
cl 2 5-6-7	31.450,98	26.527,31	24.858,43	23.453,09	21.496,80	19.638,69	18.627,81
cl 3 8-9-10	32.449,83	27.327,43	25.608,20	24.160,47	22.145,18	20.231,02	19.189,68
cl 4 11-12-13	33.448,66	28.127,54	26.357,99	24.867,88	22.793,57	20.823,39	19.751,54
cl 5 14-15-16	34.447,48	28.927,66	27.107,75	25.575,27	23.441,95	21.415,72	20.313,38
cl 6 17-18-19	35.446,32	29.727,77	27.857,54	26.282,65	24.090,34	22.008,06	20.875,22
cl 7 20-21-22	36.445,15	30.527,88	28.607,31	26.990,05	24.738,72	22.600,40	21.437,07
cl 8 23-24-25	37.443,98	31.328,01	29.357,10	27.697,44	25.387,11	23.192,74	21.998,94
cl 9 26-27-28		32.128,11	30.106,88	28.404,82	26.035,51	23.785,07	22.560,80
cl 10 29-30-31		32.928,24	30.856,66	29.112,21	26.683,87	24.377,43	23.122,63
cl 11 32-33-34		33.728,34	31.606,44	29.819,60	27.332,27	24.969,77	23.684,46
cl 12 oltre		34.528,47	32.356,21	30.527,01	27.980,65	25.562,09	24.246,33

**Tabella stipendiale omnicomprensiva dal 1.1.2007**

**Importo mensile ( 1/14 )**

CLASSE	LIV. 7	LIV. 6	LIV. 5	LIV. 4	LIV. 3	LIV. 2	LIV. 1
cl 1 1-2-3-4	2.175,15	1.837,66	1.722,05	1.624,69	1.489,17	1.360,45	1.290,43
cl 2 5-6-7	2.246,50	1.894,81	1.775,60	1.675,22	1.535,49	1.402,76	1.330,56
cl 3 8-9-10	2.317,85	1.951,96	1.829,16	1.725,75	1.581,80	1.445,07	1.370,69
cl 4 11-12-13	2.389,19	2.009,11	1.882,71	1.776,28	1.628,11	1.487,39	1.410,82
cl 5 14-15-16	2.460,53	2.066,26	1.936,27	1.826,81	1.674,43	1.529,69	1.450,96
cl 6 17-18-19	2.531,88	2.123,41	1.989,82	1.877,33	1.720,74	1.572,00	1.491,09
cl 7 20-21-22	2.603,23	2.180,56	2.043,38	1.927,86	1.767,05	1.614,31	1.531,22
cl 8 23-24-25	2.674,57	2.237,72	2.096,94	1.978,39	1.813,37	1.656,62	1.571,35
cl 9 26-27-28		2.294,87	2.150,49	2.028,92	1.859,68	1.698,93	1.611,49
cl 10 29-30-31		2.352,02	2.204,05	2.079,44	1.905,99	1.741,25	1.651,62
cl 11 32-33-34		2.409,17	2.257,60	2.129,97	1.952,31	1.783,56	1.691,75

cl 12 oltre	2.466,32	2.311,16	2.180,50	1.998,62	1.825,86	1.731,88
-------------	----------	----------	----------	----------	----------	----------

**Tabella stipendiale omnicomprensiva dal 1.7.2007**

**Importo annuo**

CLASSE	LIV. 7	LIV. 6	LIV. 5	LIV. 4	LIV. 3	LIV. 2	LIV. 1
cl 1 1-2-3-4	30.908,94	26.113,10	24.470,27	23.086,88	21.161,14	19.332,04	18.336,95
cl 2 5-6-7	31.922,74	26.925,22	25.231,31	23.804,89	21.819,25	19.933,27	18.907,23
cl 3 8-9-10	32.936,58	27.737,34	25.992,32	24.522,88	22.477,36	20.534,49	19.477,53
cl 4 11-12-13	33.950,39	28.549,45	26.753,36	25.240,90	23.135,47	21.135,74	20.047,81
cl 5 14-15-16	34.964,19	29.361,57	27.514,37	25.958,90	23.793,58	21.736,96	20.618,08
cl 6 17-18-19	35.978,01	30.173,69	28.275,40	26.676,89	24.451,70	22.338,18	21.188,35
cl 7 20-21-22	36.991,83	30.985,80	29.036,42	27.394,90	25.109,80	22.939,41	21.758,63
cl 8 23-24-25	38.005,64	31.797,93	29.797,46	28.112,90	25.767,92	23.540,63	22.328,92
cl 9 26-27-28		32.610,03	30.558,48	28.830,89	26.426,04	24.141,85	22.899,21
cl 10 29-30-31		33.422,16	31.319,51	29.548,89	27.084,13	24.743,09	23.469,47
cl 11 32-33-34		34.234,27	32.080,54	30.266,89	27.742,25	25.344,32	24.039,73
cl 12 oltre		35.046,40	32.841,55	30.984,92	28.400,36	25.945,52	24.610,02

**Tabella stipendiale omnicomprensiva dal 1.7.2007**

**Importo mensile ( 1/14 )**

CLASSE	LIV. 7	LIV. 6	LIV. 5	LIV. 4	LIV. 3	LIV. 2	LIV. 1
cl 1 1-2-3-4	2.207,78	1.865,22	1.747,88	1.649,06	1.511,51	1.380,86	1.309,78
cl 2 5-6-7	2.280,20	1.923,23	1.802,24	1.700,35	1.558,52	1.423,81	1.350,52
cl 3 8-9-10	2.352,61	1.981,24	1.856,59	1.751,63	1.605,53	1.466,75	1.391,25
cl 4 11-12-13	2.425,03	2.039,25	1.910,95	1.802,92	1.652,53	1.509,70	1.431,99
cl 5 14-15-16	2.497,44	2.097,26	1.965,31	1.854,21	1.699,54	1.552,64	1.472,72
cl 6 17-18-19	2.569,86	2.155,26	2.019,67	1.905,49	1.746,55	1.595,58	1.513,45
cl 7 20-21-22	2.642,27	2.213,27	2.074,03	1.956,78	1.793,56	1.638,53	1.554,19
cl 8 23-24-25	2.714,69	2.271,28	2.128,39	2.008,06	1.840,57	1.681,47	1.594,92
cl 9 26-27-28		2.329,29	2.182,75	2.059,35	1.887,57	1.724,42	1.635,66
cl 10 29-30-31		2.387,30	2.237,11	2.110,64	1.934,58	1.767,36	1.676,39
cl 11 32-33-34		2.445,31	2.291,47	2.161,92	1.981,59	1.810,31	1.717,12
cl 12 oltre		2.503,31	2.345,83	2.213,21	2.028,60	1.853,25	1.757,86

**Tabella stipendiale omnicomprensiva dal 1.1.2008**

**Importo annuo**

CLASSE	LIV. 7	LIV. 6	LIV. 5	LIV. 4	LIV. 3	LIV. 2	LIV. 1
cl 1 1-2-3-4	31.496,21	26.609,25	24.935,21	23.525,53	21.563,20	19.699,35	18.685,35
cl 2 5-6-7	32.529,27	27.436,80	25.710,70	24.257,18	22.233,82	20.312,00	19.266,47
cl 3 8-9-10	33.562,38	28.264,35	26.486,17	24.988,81	22.904,43	20.924,65	19.847,60
cl 4 11-12-13	34.595,45	29.091,89	27.261,67	25.720,48	23.575,04	21.537,32	20.428,72
cl 5 14-15-16	35.628,51	29.919,44	28.037,14	26.452,12	24.245,66	22.149,96	21.009,82
cl 6 17-18-19	36.661,59	30.746,99	28.812,63	27.183,75	24.916,28	22.762,61	21.590,93
cl 7 20-21-22	37.694,67	31.574,53	29.588,11	27.915,40	25.586,89	23.375,26	22.172,04
cl 8 23-24-25	38.727,75	32.402,09	30.363,61	28.647,05	26.257,51	23.987,90	22.753,17
cl 9 26-27-28		33.229,62	31.139,09	29.378,68	26.928,13	24.600,55	23.334,29
cl 10 29-30-31		34.057,18	31.914,58	30.110,32	27.598,73	25.213,21	23.915,39
cl 11 32-33-34		34.884,72	32.690,07	30.841,96	28.269,35	25.825,86	24.496,48
cl 12 oltre		35.712,28	33.465,54	31.573,63	28.939,97	26.438,48	25.077,61

**Tabella stipendiale omnicomprensiva****dal 1.1.2008****Importo mensile ( 1/14 )**

CLASSE	LIV. 7	LIV. 6	LIV. 5	LIV. 4	LIV. 3	LIV. 2	LIV. 1
cl 1 1-2-3-4	2.249,73	1.900,66	1.781,09	1.680,40	1.540,23	1.407,10	1.334,67
cl 2 5-6-7	2.323,52	1.959,77	1.836,48	1.732,66	1.588,13	1.450,86	1.376,18
cl 3 8-9-10	2.397,31	2.018,88	1.891,87	1.784,92	1.636,03	1.494,62	1.417,69
cl 4 11-12-13	2.471,10	2.077,99	1.947,26	1.837,18	1.683,93	1.538,38	1.459,19
cl 5 14-15-16	2.544,89	2.137,10	2.002,65	1.889,44	1.731,83	1.582,14	1.500,70
cl 6 17-18-19	2.618,69	2.196,21	2.058,05	1.941,70	1.779,73	1.625,90	1.542,21
cl 7 20-21-22	2.692,48	2.255,32	2.113,44	1.993,96	1.827,64	1.669,66	1.583,72
cl 8 23-24-25	2.766,27	2.314,44	2.168,83	2.046,22	1.875,54	1.713,42	1.625,23
cl 9 26-27-28		2.373,54	2.224,22	2.098,48	1.923,44	1.757,18	1.666,74
cl 10 29-30-31		2.432,66	2.279,61	2.150,74	1.971,34	1.800,94	1.708,24
cl 11 32-33-34		2.491,77	2.335,01	2.203,00	2.019,24	1.844,70	1.749,75
cl 12 oltre		2.550,88	2.390,40	2.255,26	2.067,14	1.888,46	1.791,26

**Tabella stipendiale omnicomprensiva****dal 1.1.2009****Importo annuo**

CLASSE	LIV. 7	LIV. 6	LIV. 5	LIV. 4	LIV. 3	LIV. 2	LIV. 1
cl 1 1-2-3-4	32.047,39	27.074,91	25.371,58	23.937,23	21.940,56	20.044,09	19.012,34

cl 2	5-6-7	33.098,53	27.916,94	26.160,64	24.681,68	22.622,91	20.667,46	19.603,63
cl 3	8-9-10	34.149,72	28.758,98	26.949,68	25.426,11	23.305,26	21.290,83	20.194,93
cl 4	11-12-13	35.200,87	29.601,00	27.738,75	26.170,59	23.987,60	21.914,22	20.786,22
cl 5	14-15-16	36.252,01	30.443,03	28.527,79	26.915,03	24.669,96	22.537,58	21.377,49
cl 6	17-18-19	37.303,17	31.285,06	29.316,85	27.659,47	25.352,31	23.160,96	21.968,77
cl 7	20-21-22	38.354,33	32.127,08	30.105,90	28.403,92	26.034,66	23.784,33	22.560,05
cl 8	23-24-25	39.405,49	32.969,13	30.894,97	29.148,37	26.717,02	24.407,69	23.151,35
cl 9	26-27-28		33.811,14	31.684,02	29.892,81	27.399,37	25.031,06	23.742,64
cl 10	29-30-31		34.653,18	32.473,09	30.637,25	28.081,71	25.654,44	24.333,91
cl 11	32-33-34		35.495,20	33.262,15	31.381,69	28.764,06	26.277,81	24.925,17
cl 12	oltre		36.337,24	34.051,19	32.126,17	29.446,42	26.901,15	25.516,47

### Tabella stipendiale omnicomprensiva

dal 1.1.2009

#### Importo mensile ( 1/14 )

CLASSE	LIV. 7	LIV. 6	LIV. 5	LIV. 4	LIV. 3	LIV. 2	LIV. 1
cl 1	1-2-3-4	2.289,10	1.933,92	1.812,26	1.709,80	1.567,18	1.431,72
cl 2	5-6-7	2.364,18	1.994,07	1.868,62	1.762,98	1.615,92	1.476,25
cl 3	8-9-10	2.439,27	2.054,21	1.924,98	1.816,15	1.664,66	1.520,77
cl 4	11-12-13	2.514,35	2.114,36	1.981,34	1.869,33	1.713,40	1.565,30
cl 5	14-15-16	2.589,43	2.174,50	2.037,70	1.922,50	1.762,14	1.609,83
cl 6	17-18-19	2.664,51	2.234,65	2.094,06	1.975,68	1.810,88	1.654,35
cl 7	20-21-22	2.739,60	2.294,79	2.150,42	2.028,85	1.859,62	1.698,88
cl 8	23-24-25	2.814,68	2.354,94	2.206,78	2.082,03	1.908,36	1.743,41
cl 9	26-27-28		2.415,08	2.263,14	2.135,20	1.957,10	1.787,93
cl 10	29-30-31		2.475,23	2.319,51	2.188,38	2.005,84	1.832,46
cl 11	32-33-34		2.535,37	2.375,87	2.241,55	2.054,58	1.876,99
cl 12	oltre		2.595,52	2.432,23	2.294,73	2.103,32	1.921,51

### Indennità di carica dei funzionari

#### Indennità di carica

dal 1.1.2006

#### Importo annuo

	3° GRADO	2° GRADO	1° GRADO
cl 1	1-2-3-4	6.879,71	5.066,64
			3.107,19

cl 2	5-6-7	7.690,50	5.847,66	3.842,29
cl 3	8-9-10	8.501,30	6.628,65	4.577,41
cl 4	11-12-13	9.312,11	7.409,68	5.312,50
cl 5	oltre	10.122,90	8.190,67	6.047,62

**Indennità di carica dal 1.1.2006**

**Importo mensile ( 1/14 )**

		3° GRADO	2° GRADO	1° GRADO
cl 1	1-2-3-4	491,41	361,90	221,94
cl 2	5-6-7	549,32	417,69	274,45
cl 3	8-9-10	607,24	473,48	326,96
cl 4	11-12-13	665,15	529,26	379,46
cl 5	oltre	723,06	585,05	431,97

**Indennità di carica dal 1.1.2007**

**Importo annuo**

		3° GRADO	2° GRADO	1° GRADO
cl 1	1-2-3-4	7.044,82	5.188,24	3.181,76
cl 2	5-6-7	7.875,07	5.988,00	3.934,50
cl 3	8-9-10	8.705,33	6.787,74	4.687,27
cl 4	11-12-13	9.535,60	7.587,51	5.440,00
cl 5	oltre	10.365,85	8.387,25	6.192,76

**Indennità di carica dal 1.1.2007**

**Importo mensile ( 1/14 )**

		3° GRADO	2° GRADO	1° GRADO
cl 1	1-2-3-4	503,20	370,59	227,27
cl 2	5-6-7	562,51	427,71	281,04
cl 3	8-9-10	621,81	484,84	334,81
cl 4	11-12-13	681,11	541,97	388,57
cl 5	oltre	740,42	599,09	442,34

**Indennità di carica dal 1.7.2007**

**Importo annuo**

		3° GRADO	2° GRADO	1° GRADO
--	--	----------	----------	----------

cl 1	1-2-3-4	7.150,49	5.266,06	3.229,49
cl 2	5-6-7	7.993,20	6.077,82	3.993,52
cl 3	8-9-10	8.835,91	6.889,56	4.757,58
cl 4	11-12-13	9.678,63	7.701,32	5.521,60
cl 5	oltre	10.521,34	8.513,06	6.285,65

**Indennità di carica dal 1.7.2007**

**Importo mensile ( 1/14 )**

		3° GRADO	2° GRADO	1° GRADO
cl 1	1-2-3-4	510,75	376,15	230,68
cl 2	5-6-7	570,94	434,13	285,25
cl 3	8-9-10	631,14	492,11	339,83
cl 4	11-12-13	691,33	550,09	394,40
cl 5	oltre	751,52	608,08	448,98

**Indennità di carica dal 1.1.2008**

**Importo annuo**

		3° GRADO	2° GRADO	1° GRADO
cl 1	1-2-3-4	7.286,35	5.366,12	3.290,85
cl 2	5-6-7	8.145,07	6.193,30	4.069,40
cl 3	8-9-10	9.003,79	7.020,46	4.847,97
cl 4	11-12-13	9.862,52	7.847,65	5.626,51
cl 5	oltre	10.721,25	8.674,81	6.405,08

**Indennità di carica dal 1.1.2008**

**Importo mensile ( 1/14 )**

		3° GRADO	2° GRADO	1° GRADO
cl 1	1-2-3-4	520,45	383,29	235,06
cl 2	5-6-7	581,79	442,38	290,67
cl 3	8-9-10	643,13	501,46	346,28
cl 4	11-12-13	704,47	560,55	401,89
cl 5	oltre	765,80	619,63	457,51

**Indennità di carica dal 1.1.2009**

**Importo annuo**

		3° GRADO	2° GRADO	1° GRADO
cl 1	1-2-3-4	7.413,86	5.460,03	3.348,44
cl 2	5-6-7	8.287,61	6.301,68	4.140,61
cl 3	8-9-10	9.161,36	7.143,32	4.932,81
cl 4	11-12-13	10.035,11	7.984,98	5.724,97
cl 5	oltre	10.908,87	8.826,62	6.517,17

#### Indennità di carica

dal 1.1.2009

#### Importo mensile ( 1/14 )

		3° GRADO	2° GRADO	1° GRADO
cl 1	1-2-3-4	529,56	390,00	239,17
cl 2	5-6-7	591,97	450,12	295,76
cl 3	8-9-10	654,38	510,24	352,34
cl 4	11-12-13	716,79	570,36	408,93
cl 5	oltre	779,21	630,47	465,51

## Call center

### Personale di cui alla sezione prima

#### Tabella stipendiale complessiva

dal 1.1.2006

#### Importo annuo

#### CLASSE

cl 1	1-2-3-4	17.642,54
cl 2	5-6-7	18.191,22
cl 3	8-9-10	18.739,92
cl 4	11-12-13	19.288,61
cl 5	14-15-16	19.837,29
cl 6	17-18-19	20.385,96
cl 7	20-21-22	20.934,64
cl 8	23-24-25	21.483,34
cl 9	26-27-28	22.032,03

cl 10	29-30-31	22.580,69
cl 11	32-33-34	23.129,36
cl 12	oltre	23.678,06

**Tabella stipendiale complessiva**  
**Importo mensile ( 1/14 )**

**dal 1.1.2006**

CLASSE

cl 1	1-2-3-4	1.260,18
cl 2	5-6-7	1.299,37
cl 3	8-9-10	1.338,57
cl 4	11-12-13	1.377,76
cl 5	14-15-16	1.416,95
cl 6	17-18-19	1.456,14
cl 7	20-21-22	1.495,33
cl 8	23-24-25	1.534,52
cl 9	26-27-28	1.573,72
cl 10	29-30-31	1.612,91
cl 11	32-33-34	1.652,10
cl 12	oltre	1.691,29

**Tabella stipendiale complessiva**  
**Importo annuo**

**dal 1.1.2007**

CLASSE

cl 1	1-2-3-4	18.065,96
cl 2	5-6-7	18.627,81
cl 3	8-9-10	19.189,68
cl 4	11-12-13	19.751,54
cl 5	14-15-16	20.313,38
cl 6	17-18-19	20.875,22
cl 7	20-21-22	21.437,07
cl 8	23-24-25	21.998,94
cl 9	26-27-28	22.560,80
cl 10	29-30-31	23.122,63
cl 11	32-33-34	23.684,46
cl 12	oltre	24.246,33



**Tabella stipendiale complessiva****dal 1.1.2007****Importo mensile ( 1/14 )**

## CLASSE

cl 1	1-2-3-4	1.290,43
cl 2	5-6-7	1.330,56
cl 3	8-9-10	1.370,69
cl 4	11-12-13	1.410,82
cl 5	14-15-16	1.450,96
cl 6	17-18-19	1.491,09
cl 7	20-21-22	1.531,22
cl 8	23-24-25	1.571,35
cl 9	26-27-28	1.611,49
cl 10	29-30-31	1.651,62
cl 11	32-33-34	1.691,75
cl 12	oltre	1.731,88

**Tabella stipendiale complessiva****dal 1.7.2007****Importo annuo**

## CLASSE

cl 1	1-2-3-4	18.336,95
cl 2	5-6-7	18.907,23
cl 3	8-9-10	19.477,53
cl 4	11-12-13	20.047,81
cl 5	14-15-16	20.618,08
cl 6	17-18-19	21.188,35
cl 7	20-21-22	21.758,63
cl 8	23-24-25	22.328,92
cl 9	26-27-28	22.899,21
cl 10	29-30-31	23.469,47
cl 11	32-33-34	24.039,73
cl 12	oltre	24.610,02

**Tabella stipendiale complessiva****dal 1.7.2007****Importo mensile ( 1/14 )**

**CLASSE**

cl 1	1-2-3-4	1.309,78
cl 2	5-6-7	1.350,52
cl 3	8-9-10	1.391,25
cl 4	11-12-13	1.431,99
cl 5	14-15-16	1.472,72
cl 6	17-18-19	1.513,45
cl 7	20-21-22	1.554,19
cl 8	23-24-25	1.594,92
cl 9	26-27-28	1.635,66
cl 10	29-30-31	1.676,39
cl 11	32-33-34	1.717,12
cl 12	oltre	1.757,86

**Tabella stipendiale complessiva****dal 1.1.2008****Importo annuo****CLASSE**

cl 1	1-2-3-4	19.363,82
cl 2	5-6-7	19.966,03
cl 3	8-9-10	20.568,27
cl 4	11-12-13	21.170,49
cl 5	14-15-16	21.772,69
cl 6	17-18-19	22.374,90
cl 7	20-21-22	22.977,11
cl 8	23-24-25	23.579,34
cl 9	26-27-28	24.181,57
cl 10	29-30-31	24.783,76
cl 11	32-33-34	25.385,95
cl 12	oltre	25.988,18

**Tabella stipendiale complessiva****dal 1.1.2008****Importo mensile ( 1/14 )****CLASSE**

cl 1	1-2-3-4	1.383,13
cl 2	5-6-7	1.426,15

cl 3	8-9-10	1.469,16
cl 4	11-12-13	1.512,18
cl 5	14-15-16	1.555,19
cl 6	17-18-19	1.598,21
cl 7	20-21-22	1.641,22
cl 8	23-24-25	1.684,24
cl 9	26-27-28	1.727,26
cl 10	29-30-31	1.770,27
cl 11	32-33-34	1.813,28
cl 12	oltre	1.856,30

**Tabella stipendiale complessiva**

**dal 1.1.2009**

**Importo annuo**

CLASSE

cl 1	1-2-3-4	20.109,33
cl 2	5-6-7	20.734,72
cl 3	8-9-10	21.360,15
cl 4	11-12-13	21.985,55
cl 5	14-15-16	22.610,94
cl 6	17-18-19	23.236,33
cl 7	20-21-22	23.861,73
cl 8	23-24-25	24.487,14
cl 9	26-27-28	25.112,56
cl 10	29-30-31	25.737,93
cl 11	32-33-34	26.363,31
cl 12	oltre	26.988,72

**Tabella stipendiale complessiva**

**dal 1.1.2009**

**Importo mensile ( 1/14 )**

CLASSE

cl 1	1-2-3-4	1.436,38
cl 2	5-6-7	1.481,05
cl 3	8-9-10	1.525,73
cl 4	11-12-13	1.570,40
cl 5	14-15-16	1.615,07

cl 6	17-18-19	1.659,74
cl 7	20-21-22	1.704,41
cl 8	23-24-25	1.749,08
cl 9	26-27-28	1.793,75
cl 10	29-30-31	1.838,42
cl 11	32-33-34	1.883,09
cl 12	oltre	1.927,77

## Personale di cui alla sezione seconda

### Tabella stipendiale fissa complessiva dal 1.1.2006

#### Importo annuo

#### CLASSE

cl 1	1-2-3	11.149,21
cl 2	4-5-6	11.427,95
cl 3	7-8-9	11.706,67
cl 4	10-11-12	11.985,40
cl 5	13-14-15	12.264,13
cl 6	16-17-18	12.542,84
cl 7	oltre	12.821,57

### Tabella stipendiale fissa complessiva dal 1.1.2006

#### Importo mensile ( 1/14 )

#### CLASSE

cl 1	1-2-3	796,37
cl 2	4-5-6	816,28
cl 3	7-8-9	836,19
cl 4	10-11-12	856,10
cl 5	13-14-15	876,01
cl 6	16-17-18	895,92
cl 7	oltre	915,83

### Tabella stipendiale fissa complessiva dal 1.1.2007

#### Importo annuo

CLASSE		
cl 1	1-2-3	11.416,79
cl 2	4-5-6	11.702,22
cl 3	7-8-9	11.987,63
cl 4	10-11-12	12.273,05
cl 5	13-14-15	12.558,47
cl 6	16-17-18	12.843,87
cl 7	oltre	13.129,29

**Tabella stipendiale fissa complessiva dal 1.1.2007**  
**Importo mensile ( 1/14 )**

CLASSE		
cl 1	1-2-3	815,49
cl 2	4-5-6	835,87
cl 3	7-8-9	856,26
cl 4	10-11-12	876,65
cl 5	13-14-15	897,03
cl 6	16-17-18	917,42
cl 7	oltre	937,81

**Tabella stipendiale fissa complessiva dal 1.7.2007**  
**Importo annuo**

CLASSE		
cl 1	1-2-3	11.588,04
cl 2	4-5-6	11.877,75
cl 3	7-8-9	12.167,44
cl 4	10-11-12	12.457,15
cl 5	13-14-15	12.746,85
cl 6	16-17-18	13.036,53
cl 7	oltre	13.326,23

**Tabella stipendiale fissa complessiva dal 1.7.2007**  
**Importo mensile ( 1/14 )**

CLASSE		
cl 1	1-2-3	827,72

cl 2	4-5-6	848,41
cl 3	7-8-9	869,10
cl 4	10-11-12	889,80
cl 5	13-14-15	910,49
cl 6	16-17-18	931,18
cl 7	oltre	951,87

**Tabella stipendiale fissa complessiva**

**dal 1.1.2008**

**Importo annuo**

CLASSE

cl 1	1-2-3	12.329,67
cl 2	4-5-6	12.637,93
cl 3	7-8-9	12.946,16
cl 4	10-11-12	13.254,41
cl 5	13-14-15	13.562,65
cl 6	16-17-18	13.870,87
cl 7	oltre	14.179,11

**Tabella stipendiale fissa complessiva**

**dal 1.1.2008**

**Importo mensile ( 1/14 )**

CLASSE

cl 1	1-2-3	880,69
cl 2	4-5-6	902,71
cl 3	7-8-9	924,73
cl 4	10-11-12	946,74
cl 5	13-14-15	968,76
cl 6	16-17-18	990,78
cl 7	oltre	1.012,79

**Tabella stipendiale fissa complessiva**

**dal 1.1.2009**

**Importo annuo**

CLASSE

cl 1	1-2-3	12.853,68
cl 2	4-5-6	13.175,04
cl 3	7-8-9	13.496,37

cl 4	10-11-12	13.817,72
cl 5	13-14-15	14.139,06
cl 6	16-17-18	14.460,38
cl 7	oltre	14.781,72

**Tabella stipendiale fissa complessiva  
Importo mensile ( 1/14 )**

**dal 1.1.2009**

**CLASSE**

cl 1	1-2-3	918,12
cl 2	4-5-6	941,07
cl 3	7-8-9	964,03
cl 4	10-11-12	986,98
cl 5	13-14-15	1.009,93
cl 6	16-17-18	1.032,88
cl 7	oltre	1.055,84

## **Coordinatore di team**

**Tabella stipendiale complessiva  
Importo annuo**

**dal 1.1.2008**

**CLASSE**

cl 1	1-2-3-4	24.230,37
cl 2	5-6-7	24.983,94
cl 3	8-9-10	25.737,49
cl 4	11-12-13	26.491,08
cl 5	14-15-16	27.244,63
cl 6	17-18-19	27.998,19
cl 7	20-21-22	28.751,76
cl 8	23-24-25	29.505,33
cl 9	26-27-28	30.258,89
cl 10	29-30-31	31.012,45
cl 11	32-33-34	31.766,02
cl 12	oltre	32.519,59

**Tabella stipendiale complessiva**  
**Importo mensile ( 1/14 )**

**dal 1.1.2008**

CLASSE

cl 1	1-2-3-4	1.730,74
cl 2	5-6-7	1.784,57
cl 3	8-9-10	1.838,39
cl 4	11-12-13	1.892,22
cl 5	14-15-16	1.946,05
cl 6	17-18-19	1.999,87
cl 7	20-21-22	2.053,70
cl 8	23-24-25	2.107,52
cl 9	26-27-28	2.161,35
cl 10	29-30-31	2.215,18
cl 11	32-33-34	2.269,00
cl 12	oltre	2.322,83

**Tabella stipendiale complessiva**  
**Importo annuo**

**dal 1.1.2009**

CLASSE

cl 1	1-2-3-4	24.654,40
cl 2	5-6-7	25.421,16
cl 3	8-9-10	26.187,90
cl 4	11-12-13	26.954,67
cl 5	14-15-16	27.721,41
cl 6	17-18-19	28.488,16
cl 7	20-21-22	29.254,92
cl 8	23-24-25	30.021,67
cl 9	26-27-28	30.788,42
cl 10	29-30-31	31.555,17
cl 11	32-33-34	32.321,93
cl 12	oltre	33.088,68

**Tabella stipendiale complessiva**  
**Importo mensile ( 1/14 )**

**dal 1.1.2009**

CLASSE



cl 1	1-2-3-4	1.761,03
cl 2	5-6-7	1.815,80
cl 3	8-9-10	1.870,56
cl 4	11-12-13	1.925,33
cl 5	14-15-16	1.980,10
cl 6	17-18-19	2.034,87
cl 7	20-21-22	2.089,64
cl 8	23-24-25	2.144,41
cl 9	26-27-28	2.199,17
cl 10	29-30-31	2.253,94
cl 11	32-33-34	2.308,71
cl 12	oltre	2.363,48

## **Dichiarazione delle Parti**

Con riferimento alla presente Ipotesi d'Intesa, le Parti si danno reciprocamente atto che il documento contrattuale contenente il rinnovo del CCNL 18.07.2003, sottoscritto in data 17 settembre 2007, verrà esaminato dalle Parti stesse tramite apposita Commissione Tecnica, che si riunirà in data 27 e 28 settembre p. v., al fine di verificare la presenza di eventuali errori materiali nonché la rispondenza e coerenza del testo con le intese negoziali raggiunte.