

Bozza 15.12.2017

**Disciplina dei rapporti fra le Imprese di
Assicurazione e
il personale dipendente non dirigente**

**C.C.N.L. 22 febbraio 2017
(e relativi Allegati)**

**Stipula: 22 febbraio 2017
Scadenza: 31 dicembre 2019**

***(La redazione del testo coordinato del presente Contratto è stata completata
in data 15 dicembre 2017)***

Le Parti convengono che, prima della pubblicazione del CCNL, si procederà alla corretta numerazione degli articoli ed alla correzione, ove necessario, di eventuali errori riguardanti il testo contrattuale e i relativi allegati.

Il giorno 22 febbraio 2017 in Roma

tra

l'ANIA - rappresentata da Francesco La Gioia, Presidente della Commissione Permanente Relazioni Industriali dell'Associazione medesima e dai componenti la Delegazione di Trattativa, Rosalia Antonucci, Donato Lacerenza, Samuele Marconcini, Alessandro Martinez, Davide Pelucchi, Nicoletta Maria Ruggieri e Pietro Santi, assistiti dal Direttore Relazioni Industriali dell'ANIA Luigi Caso e da Maria Emanuela Basti, Ivan Borghini d'Alessio ed Elena Mariniello

e

la FIRST/CISL - rappresentata dal Segretario Generale, dal Segretario Nazionale responsabile del settore assicurativo ecc.

la FISAC/CGIL - rappresentata dal Segretario Generale, dal Segretario Nazionale responsabile del settore assicurativo ecc.

la F.N.A. - rappresentata dal Presidente, dal Segretario Generale ecc.

lo SNFIA - Rappresentata dal Segretario Generale....., dai Vice Segretari Generali ecc.

la UILCA - rappresentata dal Segretario Generale, dal Segretario Nazionale responsabile del settore assicurativo ecc.

si è convenuto di stipulare il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il rinnovo dei CCNL 17 settembre 2007 e 7 marzo 2012 contenenti la disciplina dei rapporti tra le Imprese di assicurazione ed il personale dipendente non dirigente, con riguardo tanto alla parte normativa quanto alla parte economica.

Salvo diverse indicazioni espressamente previste, il presente CCNL decorre dalla data della sua stipula e si applica al personale in servizio a detta data nonché a quello assunto successivamente; esso scadrà, sia per la parte normativa che per la parte economica, il 31 dicembre 2019.

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

Premesso

- che il presente contratto intende disciplinare unitariamente il rapporto di lavoro del personale non dirigente dipendente dalle Imprese di assicurazione;
- che la costante evoluzione del mercato del lavoro, derivante dal mutato contesto normativo di riferimento e dai rapidi mutamenti tecnologici riguardanti anche le modalità di svolgimento dell'attività lavorativa, ha richiesto un attento riesame della contrattazione collettiva nazionale del comparto assicurativo, con conseguente revisione dell'impostazione afferente a taluni importanti istituti contrattuali;
- che in ogni caso in considerazione delle caratteristiche peculiari del personale addetto all'organizzazione produttiva ed alla produzione, e di quello addetto al contact center, continuano comunque ad essere previste, con riferimento ai diversi istituti contrattuali, specifiche disposizioni di carattere normativo ed economico;
- che la sopra richiamata evoluzione del mercato, caratterizzando l'attività delle imprese in un senso sempre più competitivo e globale, crea l'opportunità di favorire momenti di incontro e di approfondimento in un'ottica di sempre maggiore trasparenza e correttezza delle relazioni sindacali del settore assicurativo;
- che 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;
- che 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;
- che 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;
- che 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;
- che in tale contesto e alla luce dell'evoluzione del sistema industriale 4.0, è probabile che i connessi effetti sul piano produttivo e lavorativo produrranno impatti anche sull'organizzazione e gestione del lavoro, nonché sulle modalità di svolgimento delle varie attività richieste anche agli addetti del comparto assicurativo;
- che per tale ragione le Parti concordano sull'opportunità di avviare, a partire dal 2018, incontri di studio finalizzati alla predisposizione di opportuni adeguamenti contrattuali in materia di inquadramento che potranno costituire un'utile base di riferimento in sede di rinnovo del CCNL medesimo;

sulla base di tali premesse, le Parti concordano di addivenire alla sottoscrizione del presente contratto.

AREA CONTRATTUALE

ART. 1

Si intendono comprese in un'unica area contrattuale:

a) le Imprese di assicurazione e di riassicurazione, comunque denominate e regolarmente costituite.

Le attività svolte da Società, comunque denominate e regolarmente costituite, considerate dalla normativa in vigore come requisiti determinanti ai fini dell'autorizzazione da parte del Ministero dello Sviluppo Economico all'esercizio dell'assicurazione e della riassicurazione, in qualsiasi ramo e in qualsiasi forma e che siano, in quanto tali, soggette al controllo dell'IVASS.

Rivestendo i CED una significativa importanza nell'ambito aziendale, per quanto riguarda quelli attualmente facenti parte delle strutture delle Imprese (diverse da quelle indicate al punto *b)*), le Parti convengono di considerarli rientranti nell'area contrattuale di cui al presente punto *a)*.

Peraltro, in sede aziendale, a fronte di particolari esigenze potranno essere concordate con gli Organismi sindacali aziendali soluzioni meglio rispondenti alle caratteristiche del caso specifico;

b) le attività intrinsecamente ordinate e funzionali all'attività assicurativa, che vengono attualmente individuate nella gestione degli immobili d'uso, nei CED di nuova costituzione e in quelli operanti per Imprese con modesto numero di dipendenti nelle quali - per tale ragione e per la natura ed il contenuto volume del portafoglio, o per altri fondati motivi - non si giustifica più un CED all'interno delle stesse.

Nel caso in cui gli organismi sindacali aziendali non ritenessero, per i CED, sussistenti i requisiti sopra indicati, potranno attivare un confronto con l'Azienda.

Nota a verbale n. 1 – Dovrà essere costituita una Commissione mista paritetica per esaminare se potranno essere individuate ulteriori attività, oltre quelle indicate sub *b)*, da considerarsi intrinsecamente ordinate e funzionali all'attività assicurativa.

Al termine dei lavori, la Commissione presenterà una relazione alle Parti le quali si incontreranno per l'esame della stessa e le conseguenti determinazioni.

Nota a verbale n. 2 – Per immobili d'uso si intendono gli immobili adibiti unicamente a sede principale o secondaria dell'Impresa.

Nota a verbale n. 3 – Sul presupposto che la specifica disciplina contrattuale prevista per le attività dei contact center offra livelli di flessibilità sostanzialmente equivalenti a quelli che caratterizzano normalmente l'offerta di servizi di outsourcing in tale ambito, le Parti confermano di far rientrare nell'area contrattuale (art. 1 lett. *a)* le attività dei contact center di cui al CCNL.

Peraltro, in caso di ridotte dimensioni dell'Impresa o di necessità di utilizzare tecnologie disponibili unicamente all'esterno o nel caso in cui il mantenimento di tali attività nell'impresa determini un rilevante squilibrio rispetto alla loro realizzazione al di fuori dell'impresa, attraverso un confronto in sede aziendale potranno essere concordate con gli Organismi sindacali aziendali soluzioni diverse meglio rispondenti alle caratteristiche del caso specifico.

Norma transitoria - Per quanto riguarda i call center istituiti anteriormente o durante il periodo di vigenza o, comunque, di applicazione del C.C.N.L. 6 dicembre 1994 e affidati a società che non applicano il C.C.N.L. del personale dipendente da Imprese di assicurazione, prima della scadenza dei contratti fra Impresa di assicurazione e terzo fornitore, verrà aperto un confronto in sede aziendale con gli Organismi sindacali aziendali allo scopo di esaminare ipotesi, modalità e tempi di applicazione a tali call center della predetta specifica disciplina, nel rispetto delle esigenze di funzionalità e di equivalenza del call center medesimo.

Dichiarazione delle Parti

Le Parti convengono di verificare congiuntamente con AISA le condizioni per avviare un processo di possibile inclusione del CCNL AISA nel CCNL ANIA.

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.

DATORI DI LAVORO DESTINATARI DEL CONTRATTO

ART. 2

Sono tenuti ad applicare il presente contratto:

- con riferimento al punto *a)* dell'art. 1, le Imprese di assicurazione e di riassicurazione socie dell'ANIA che non abbiano invocato l'art. 2 dello Statuto ANIA;

- le Società che svolgano una delle attività di cui al punto *a)* del menzionato art. 1, semprechè siano controllate da una o più Imprese di cui al primo alinea che precede; qualora tali Società non svolgano prevalentemente l'attività di cui al punto *a)* dell'art. 1, il presente C.C.N.L. si applica al personale che svolga l'attività di cui alla lett. *a)* dell'art. 1.

- le Società o Enti che svolgano prevalentemente una delle attività di cui al punto *b)* del menzionato art. 1, sempre che la Società, o l'Ente, sia controllata da una o più Imprese di cui al precedente alinea e sempre che operi in prevalenza a favore dell'Impresa o delle Imprese controllanti.

Con riferimento a quanto stabilito al 3° alinea, l'impegno ad applicare il presente contratto continua a non riguardare le Società od Enti che già fossero nelle condizioni di cui al citato 3° alinea al 3.3.1991.

Nota a verbale - Quanto previsto al comma 1, secondo alinea del presente articolo vale anche nei confronti dei dipendenti dei Consorzi di Imprese di assicurazione che svolgono una delle attività di cui alla lettera *a)* dell'art. 1.

Nel caso di svolgimento di attività di contact center da parte di imprese non controllate dalle Società di cui al primo alinea dell'art. 2, queste ultime potranno in essere tutte le misure atte a fare applicare ai lavoratori addetti a tali attività le disposizioni specificamente previste dal presente CCNL per il personale addetto al contact center. Relativamente alle attività già affidate alle predette imprese alla data di sottoscrizione del presente CCNL, tale impegno si attuerà con le necessarie gradualità.

LAVORATORI/TRICI DESTINATARI DEL CONTRATTO

ART. 3

Il presente contratto collettivo disciplina i rapporti di lavoro tra i soggetti indicati al precedente art. 2 ed il personale da essi dipendente, inquadrato ai sensi dell'art. 92 o dell'art. 146 o dell'art. 165 e che presti servizio in conformità delle norme di cui agli articoli seguenti.

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

Il contratto non si applica:

- a) ai dirigenti;
- b) ai portieri nonché al personale ausiliario le cui prestazioni abbiano carattere occasionale o saltuario;
- c) al personale dipendente dalle Imprese di cui all'allegato 1.

Dichiarazione delle Parti

In una logica di governo ed omogeneità della filiera produttiva, con riferimento alla Società Alleanza Assicurazioni, le Parti si danno atto che in sede di trattativa per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale Aziendale di Lavoro di detta azienda - Contratto che mantiene la propria specificità - vi potrà essere l'intervento e la sottoscrizione da parte delle OO.SS. Nazionali firmatarie del CCNL ANIA.

DISCIPLINA GENERALE

PARTE PRIMA

DISCIPLINA GENERALE - PARTE PRIMA

PROCEDURA PER C.C.N.L.

ART. 4

Col presente articolo le Parti hanno inteso ridefinire i tempi e le procedure per la presentazione delle proposte sindacali relative alla modifica delle disposizioni economiche e normative previste dalla contrattazione nazionale, nonché i tempi per l'avvio e lo svolgimento dei negoziati.

Le proposte per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria dovranno essere presentate almeno due mesi prima della scadenza del contratto.

L'ANIA, entro trenta giorni dalla data di ricevimento delle proposte di cui sopra, fisserà un incontro con le OO.SS. interessate per consentirne un'ampia illustrazione. Entro i trenta giorni successivi alla suddetta illustrazione, l'Associazione convocherà un incontro con le OO.SS. per comunicare loro le proprie osservazioni e la data di apertura del negoziato, che dovrà aver luogo entro i successivi trenta giorni.

Durante i due mesi antecedenti la scadenza del contratto collettivo e per tutti i periodi di cui al comma precedente, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

In caso di mancato rispetto della tregua sindacale sopra definita, si potrà esercitare il diritto di chiedere la revoca o la sospensione dell'azione messa in atto.

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.

Nelle more dell'emanazione di un provvedimento legislativo o di un accordo sindacale nazionale in materia di rappresentanza sindacale, le Parti convengono che l'accordo sulle tutele sindacali di cui all'Allegato 12 del presente CCNL, nonché tutte le disposizioni del medesimo contratto collettivo che prevedono, direttamente o indirettamente, la presenza o partecipazione delle organizzazioni sindacali, di qualsiasi livello, in Fondi settoriali ed intersettoriali, Enti Bilaterali, Commissioni Paritetiche o in altri Organismi comunque denominati, si applicano esclusivamente ai rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali

stipulanti l'Accordo Sindacale Nazionale del 20 maggio 2013 istitutivo del Fondo Intersettoriale di solidarietà ANIA/AISA.

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, comma 3, del d.Lgs. n. 25 del 6/2/2007, le Parti si incontreranno per determinare la composizione, il funzionamento e le modalità di costituzione della Commissione di Conciliazione di cui al medesimo 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 dell'Unione Europea.

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 sulla situazione del personale maschile e femminile.

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

Su richiesta delle Organizzazioni Sindacali potrà effettuarsi un incontro annuale con l'ANIA per un confronto sulle grandi problematiche di trasformazione del settore, anche sul piano organizzativo e/o strutturale.

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 FBA;
- 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 2009/38/CE sui C.A.E., così come recepita nell'ordinamento nazionale dal D. Lgs. 22/06/2012 n 113.

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.

ART. 13
Soppresso

ART. 14

In caso di sciopero, le Organizzazioni Sindacali informeranno l'Azienda il più tempestivamente possibile.

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.

ART. 16

L'Impresa, nel caso in cui si sia verificata un'eccedenza di personale, prima di prendere ogni altra iniziativa, attiverà una fase preventiva di confronto sindacale secondo le disposizioni che seguono.

In un apposito incontro con le R.S.A., l'Impresa informerà le stesse in ordine alla situazione di eccedenza di personale, ai motivi che la determinano, al numero dei lavoratori/trici coinvolti ed alla collocazione aziendale ed ai profili professionali del personale eccedente.

Nel corso del confronto, le Parti esamineranno l'attuabilità di misure quali ad es., forme flessibili di gestione del tempo di lavoro, contratti di riduzione d'orario, part time, distacchi anche temporalmente definiti presso Società di Gruppo, incentivazioni all'esodo anticipato volontario, anche accompagnate da offerta di partecipazione a corsi di formazione ai fini dell'eventuale riconversione professionale, finanziamenti agevolati per intraprendere un'attività autonoma o per associarsi in cooperativa, incentivazione alla ricollocazione presso altre aziende, eventuale ricorso allo strumento previsto all'allegato 10 del C.C.N.L., ecc..

L'Impresa fornirà indicazioni circa i motivi per i quali ritenga non adottabile o non idonea ed efficace, nella fattispecie, alcuna di tali misure.

Nel caso si tratti di Impresa assicurativa controllata da altra Impresa assicurativa, il confronto sindacale di cui al presente articolo avverrà con il coinvolgimento della Società controllante.

Il confronto, che sarà finalizzato ad una possibile intesa, si esaurirà, salvo diverso accordo tra le Parti, entro 30 giorni dalla data della prima riunione informativa.

Nel caso non si raggiunga alcuna intesa, su richiesta di una delle Parti, verrà attivata una ulteriore fase di verifica con le Parti firmatarie del presente contratto.

Tale fase dovrà esaurirsi nel termine di 30 giorni.

Trascorso tale periodo, o periodo diverso eventualmente concordato tra le Parti, senza che si sia pervenuti ad un accordo, l'Impresa sarà libera di assumere le iniziative del caso.

Nel caso in cui quanto previsto dal primo comma del presente articolo riguardi due o più Imprese assicurative o Società, 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.

DISCIPLINA GENERALE

PARTE SECONDA

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

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 ordine alle altre tipologie contrattuali in coerenza con quanto stabilito dall'Allegato 18.

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 - 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.

PASSAGGI DI PERSONALE “INFRAGRUPPO”

ART. 18

Con riferimento alle mobilità infragruppo riguardanti i dipendenti assunti prima del 7 marzo 2015 e, dalla data di assunzione, continuativamente in forza nelle Società del Gruppo, per i medesimi non troverà applicazione il d.lgs. n. 23/2015.

DOCUMENTAZIONE

ART. 19

Per l'assunzione sono normalmente richiesti i seguenti documenti:

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

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

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, 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 Prima – Sezione Terza e Disciplina Speciale, Parte Terza (addetti al contact center 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 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.

DOVERI

ART. 22

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

ART. 23

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

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

ART. 24

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

Il personale ha l'obbligo di denunciare il proprio indirizzo di abitazione ed ogni eventuale variazione dello stesso.

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 e dovrà comunque avvenire nel rispetto dell'art. 4 della legge 20 maggio 1970, n°300 e successive modifiche ed integrazioni.

Con riferimento ai provvedimenti deliberati in materia dall'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.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

ART. 26

I provvedimenti disciplinari sono:

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

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

Per quanto riguarda il personale addetto all'organizzazione produttiva ed alla produzione, la retribuzione cui riferirsi per la determinazione del contributo alimentare indicato alla lettera c) è costituita dalla retribuzione di cui alla lettera a) dell'art. 153.

Per quanto riguarda il personale di cui alla Disciplina Speciale, Parte Prima – Sezione Terza e Disciplina Speciale, Parte Terza (addetti al contact center vendita), la retribuzione cui riferirsi per la determinazione del contributo alimentare indicato alla lettera c) è costituita dalla retribuzione di cui all'allegato 4/B.

ART. 27

Quando sia richiesto dalla natura della mancanza o dalla necessità di accertamenti in conseguenza della medesima, l'Impresa, in attesa di deliberare l'eventuale provvedimento disciplinare, può disporre, dalla data di comunicazione della contestazione e comunque non oltre cinque giorni dalla ricezione della eventuale risposta del lavoratore/trice di cui all'articolo successivo, la sospensione temporanea dal servizio per il tempo strettamente necessario, ferma restando la corresponsione degli emolumenti.

Per quanto riguarda il personale addetto all'organizzazione produttiva ed alla produzione, e quello di cui alla Disciplina Speciale, Parte Prima – Sezione Terza e Disciplina Speciale, Parte Terza (addetti al contact center vendita), per emolumenti di cui al primo comma si intende la retribuzione calcolata con i criteri rispettivamente indicati al quartultimo, terzultimo e ultimo comma dell'art. 44 per il caso di assenza per malattia che duri più di due giorni.

ART. 28

Prima di deliberare i provvedimenti disciplinari previsti ai punti b) e c) del precedente art. 26, l'Impresa contesta per iscritto la mancanza all'interessato il quale può presentare, entro 15 giorni, le proprie difese scritte, anche tramite l'Organizzazione Sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Qualora decida di adottare un provvedimento, l'Impresa lo comunicherà all'interessato entro i successivi 15 giorni oppure entro 15 giorni dal ricevimento delle eventuali difese scritte presentate dal lavoratore.

Per esigenze derivanti da difficoltà nella fase di valutazione delle difese scritte del lavoratore, il termine di cui al comma precedente sarà prorogato di 15 giorni purché l'Impresa ne dia comunicazione scritta al lavoratore stesso.

Il provvedimento di cui al punto c) dell'art. 26 deve essere segnalato dall'Impresa all'Organizzazione Sindacale cui aderisce l'interessato.

ART. 29

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

Il lavoratore/trice che, a seguito di procedimento penale, subisca limitazione della libertà personale, è senz'altro sospeso dal servizio ed è altresì sospeso, a decorrere dal 31° giorno successivo, dal trattamento economico e ciò fino che tale limitazione permanga.

Qualora, ferma restando la limitazione della libertà personale, non si tratti di reato contro l'Impresa, a decorrere dal 31° giorno, al lavoratore/trice sospeso sarà corrisposto un assegno pari al 50% della normale retribuzione mensile.

In caso di sentenza definitiva di condanna, l'assegno percepito ai sensi del comma precedente dovrà essere restituito e sarà recuperabile sulle competenze ed altri trattamenti a qualunque titolo dovuti.

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

Il periodo di sospensione sarà computabile ai fini della anzianità.

Le disposizioni che precedono non modificano in alcun modo le facoltà spettanti all'Impresa in base al successivo art. 70 punti b), d) ed e).

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:

- Commemorazione dei defunti 2 novembre
- Vigilia della Natività di N.S. 24 dicembre
- Ultimo giorno dell'anno 31 dicembre

E' considerato permesso retribuito straordinario il seguente giorno, già semifestivo:

- Vigilia della Assunz. della B.V. 14 agosto

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.

ANZIANITA' CONVENZIONALI

ART. 31

Al personale di cittadinanza italiana assunto in servizio dopo la data di entrata in vigore del presente contratto, saranno riconosciute, ai soli effetti del trattamento economico tabellare di cui agli allegati 2/A, 2/B, 3/A, 3/B, 4/A, 4/B e 4/C, l'anzianità convenzionale di un anno ai mutilati e/o invalidi del lavoro o per servizio e agli invalidi vittime di atti di terrorismo.

Al suddetto personale che abbia diritto all'anzianità convenzionale per un periodo inferiore ai sei mesi sarà riconosciuto un semestre di anzianità.

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

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, con le competenze del mese di maturazione.

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 Disciplina Speciale, Parte Prima – Sezione Terza e Disciplina Speciale, Parte Terza (addetti al contact center 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 al presente articolo 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 giorni 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 Disciplina Speciale, Parte Prima – Sezione Terza e Disciplina Speciale, Parte Terza:

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

2) 25 giorni lavorativi in ciascuno degli anni solari successivi.

La previsione di cui alla lettera C. 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 interi di servizio prestati nell'anno stesso. A tal fine si considera mese intero il periodo di almeno 15 giorni di servizio. 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 corrispondersi 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 Disciplina Speciale, Parte Prima – Sezione Terza e Disciplina Speciale, Parte Terza (addetti al contact center vendita), 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.

Dichiarazione delle Parti

Fermo restando quanto previsto dall'art. 24 del D. Lgs. n. 151/2015 in tema di “cessione volontaria delle ferie”, le Parti concordano che le relative misure, condizioni e modalità potranno essere stabilite in sede di contrattazione aziendale.

ART. 34

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

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. 36

Nei casi di assenza dal servizio il periodo di ferie spettante viene ridotto di tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di assenza. Tale riduzione non si applica in caso di malattia o infortunio.

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

ASPETTATIVE

ART. 37

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

Ciascun periodo di aspettativa dovrà essere preceduto da un preavviso di 15 giorni, salvo il caso di impossibilità oggettiva.

L'aspettativa può essere nuovamente richiesta trascorsi almeno cinque anni dalla precedente.

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

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

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

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

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

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.

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. 40

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

Per quanto riguarda il personale addetto all'organizzazione produttiva ed alla produzione, e quello di cui alla Disciplina Speciale, Parte Prima – Sezione Terza e Disciplina Speciale, Parte Terza (addetti al contact center vendita) la retribuzione da corrispondersi sarà determinata con lo stesso criterio previsto per la determinazione della retribuzione spettante nei periodi di ferie.

VOLONTARIATO

ART. 41

Con riferimento alla Legge Quadro n. 266/1991, al fine dell'espletamento di attività di volontariato, vengono riconosciute, ai lavoratori/trici che facciano parte di organizzazioni iscritte nei registri generali delle Regioni e delle Province autonome, forme di flessibilità di orario di lavoro da concordarsi a livello aziendale, compatibilmente con l'organizzazione aziendale.

CONGEDO MATRIMONIALE

ART. 42

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

Per quanto riguarda il personale addetto all'organizzazione produttiva ed alla produzione, e quello di cui alla Disciplina Speciale, Parte Prima – Sezione Terza e Disciplina Speciale, Parte Terza (addetti al contact center vendita) la retribuzione da corrispondersi sarà determinata con lo stesso criterio previsto per la determinazione della retribuzione spettante nei periodi di ferie.

MALATTIE - INFORTUNI

ART. 43

Fermo quanto stabilito dal primo comma dell'art. 23, l'assenza per malattia o infortunio che si protragga oltre il secondo giorno, deve essere giustificata con certificato medico, da presentare entro il terzo giorno.

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

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

Il lavoratore ha l'obbligo di presentare autocertificazione nel caso di un giorno di malattia intervenuta in giornata immediatamente precedente o successiva a giornata non lavorativa.

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

Dichiarazione delle Parti:

In considerazione delle nuove procedure di rilascio delle attestazioni di malattia mediante il sistema Sac, delle disposizioni contenute nelle circolari emanate dall'INPS in materia di certificazioni mediche e tenuto anche conto delle recenti pronunce della Corte di Cassazione che indicano con chiarezza obblighi e responsabilità di comunicazione della malattia in capo al singolo lavoratore, in assenza delle quali il lavoratore stesso sarebbe esposto a contestazioni disciplinari, le Parti convengono di definire, nell'ambito del disposto dell'articolo 43 del CCNL, diverse e più aderenti modalità operative da seguire in ordine alla trasmissione all'azienda di quanto necessario alla giustificazione della malattia.

Pertanto le Parti convengono di attivarsi e attenersi alle indicazioni normative e regolamentari di cui sopra a far data dal 1° gennaio 2018 e, fatta salva l'ipotesi in cui sussista in capo al lavoratore un effettivo impedimento oggettivo, lo stesso si impegna, con riferimento alla certificazione, esclusivamente alla trasmissione all'azienda - nei termini menzionati dalle sopra richiamate disposizioni - del numero di protocollo identificativo della certificazione medica attribuito dall'INPS, al momento della trasmissione in via telematica.

ART. 44

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

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

I periodi sopra indicati sono aumentati di tre mesi nel caso sub a) e di sei mesi nel caso sub b), esclusivamente nei casi di patologie di natura oncologica di rilevante gravità, ictus o sclerosi multipla gravemente invalidanti, trapianti di organi vitali ed aids conclamato. Inoltre, per gli effetti di quanto precede, l'Impresa potrà considerare altre gravissime patologie.

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

Sono escluse dal computo dei periodi di cui al primo comma le assenze dovute a ricoveri di durata superiore a 15 giorni continuativi e sino ad un massimo di 120 giorni complessivi.

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

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

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

A tale riguardo, l'Impresa è tenuta ad informare, a mezzo raccomandata a. r., il lavoratore assente per malattia od infortunio, circa il residuo periodo di comporta, almeno 30 giorni prima del raggiungimento del termine medesimo.

Per quanto riguarda il personale addetto all'organizzazione produttiva ed alla produzione, la retribuzione da corrispondersi nei periodi di comporta retribuito è costituita dalla retribuzione di cui alla lett. a) dell'art. 153, nonché - ove l'assenza duri più di due giorni - da un importo pari a tanti 360.mi quanti sono i giorni di assenza della 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.

Per quanto riguarda il personale di cui alla Disciplina Speciale, Parte Prima – Sezione Terza e Disciplina Speciale, Parte Terza (addetti al contact center vendita), la determinazione della retribuzione dovuta per i periodi di comporta 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.

Nota a verbale - I trattamenti economici previsti dall'art. 44, non sono cumulabili con quelli corrisposti dall'INAIL o da altro Ente pubblico per ogni giorno di assenza dal lavoro dovuta a malattia od infortunio e le corresponsioni delle Imprese costituiranno un'integrazione di quella stabilita dalla legge, fino alla concorrenza del trattamento più favorevole in materia.

Raccomandazione dell'ANIA alle Imprese – Con riferimento al personale addetto all'organizzazione produttiva ed alla produzione, l'ANIA raccomanda alle Imprese di tener proporzionalmente conto delle assenze per malattia e/o infortunio superiori ai 10 giorni continuativi ai fini del raggiungimento dei programmi indicati.

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 comparto 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 Disciplina Speciale, Parte Prima – Sezione Terza e Disciplina Speciale, Parte Terza (addetti al contact center vendita) la retribuzione da prendere in considerazione agli effetti della determinazione dell'indennità di cui al secondo comma è quella indicata rispettivamente al quartultimo, terzultimo e ultimo comma del precedente art. 44.

ART. 46

Ai fini della conservazione del posto prevista dagli articoli 44 e 45, i periodi di assenza per malattia si sommano a meno che, tra una assenza ed un'altra, non intercorra un intervallo di almeno quattro mesi.

Agli effetti della somma dei periodi di assenza di cui sopra, sono presi in considerazione i 40 mesi precedenti ciascun giorno di assenza.

In caso di intervallo inferiore ai limiti di cui ai commi precedenti, il lavoratore/trice avrà diritto di scegliere tra l'utilizzo del residuo periodo che manchi al raggiungimento del massimo di cui agli articoli precedenti e il trattamento previsto dalla legge sull'impiego privato.

Il periodo di malattia va computato come servizio a tutti gli effetti, ad eccezione dei periodi contemplati nell'art. 36, nel sesto comma dell'art. 44 e nel secondo comma dell'art. 45.

ART. 47

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

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

Sono fatte salve le eventuali necessità di assentarsi dal domicilio per visite mediche, accertamenti specialistici, visite di controllo, che il lavoratore/trice dovrà documentare, nonché le esenzioni dalla reperibilità previste dalla vigente normativa.

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

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

GRAVIDANZA - PUERPERIO

ART. 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 e s.m.i..

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, e s.m.i. 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 sono 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 intenda ricorrere 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, 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 (come successivamente implementato) di cui all'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 perseguire iniziative atte a prevenire l'insorgere di azioni, anche a rilevanza sociale, lesive della dignità del lavoratore/trici.

In tale ottica le Parti concordano nel costituire un "Osservatorio Nazionale Paritetico sul Mobbing" – composto da 5 rappresentanti indicati dall'Ania e da 5 rappresentanti designati dalle OO.SS., con rotazione nella Presidenza - cui affidare i seguenti compiti:

- 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 suscettibili 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.

Su tali basi le Parti redigeranno il regolamento operativo dell'Osservatorio.

Nel caso in cui l'Osservatorio intenda ricorrere 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.

ART. 53
Soppresso

ART. 54

Soppresso

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.

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.

I permessi di cui sopra potranno essere usufruiti ad ore su richiesta del lavoratore, previa autorizzazione dell'INPS.

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.

ART. 56

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

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. 59

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

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

Il lavoratore deve riprendere servizio entro dieci giorni dalla fine del richiamo se il servizio militare ha avuto durata non superiore a un mese; entro 15 giorni, se ha avuto durata superiore a un mese ma non a sei mesi; entro 20 giorni, se ha avuto durata superiore a sei mesi ma non a un anno; entro 30 giorni, se ha avuto durata superiore a un anno; in caso contrario, il lavoratore sarà considerato dimissionario.

ART. 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 2003¹ e 59 del presente contratto, si applicheranno le disposizioni dei predetti artt. 58¹ e 59 anziché quelle del presente art. 60.

¹ Art. 58 del CCNL 18 luglio 2003:

<<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.>>

MISSIONI

ART. 61

L'Impresa può inviare il lavoratore/trice in missione temporanea fuori residenza o zona, con un preavviso di norma di 48 ore.

Se la missione è superiore a due mesi, l'Impresa motiverà per iscritto al lavoratore/trice le ragioni tecniche, organizzative e produttive che comportano la durata della missione stessa.

Il rifiuto senza giustificato motivo di uniformarsi alle disposizioni ricevute o di recarsi alla destinazione fissata nel tempo assegnato costituisce violazione dei doveri di comportamento previsti dall'art. 100.

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

Salvo il consenso dell'interessato, ciascuna missione non potrà superare i 6 mesi e, nell'arco dell'anno, le missioni non potranno complessivamente superare 160 giorni lavorativi.

Nota a verbale - Le Parti si danno atto che al dipendente in missione verranno comunque assegnate mansioni equivalenti.

ART. 62

Al personale inviato in missione temporanea in Italia compete:

- a) il rimborso delle spese di viaggio, in prima classe, seguendo la via più breve;
- b) il rimborso delle spese per il trasporto del normale bagaglio;
- c) il rimborso delle spese postali, telegrafiche ed altre sostenute in esecuzione del mandato ricevuto e nell'interesse dell'Impresa;
- d) il trattamento di trasferta (diaria o piè di lista) per i giorni di viaggio e di permanenza, da stabilirsi a norma dell'art. 84, lett. f).

ART. 63

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

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.

CORSI PROFESSIONALI

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 FBA, 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 FBA 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 FBA ed in linea con quanto previsto dall'art. 118 della legge n. 388 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.

ART. 67

Nel caso di assenze dal servizio per periodi superiori a tre mesi continuativi, qualora nel contempo si siano verificati significativi cambiamenti organizzativi o procedurali, le Imprese favoriranno il reinserimento del personale in parola, anche mediante l'utilizzo di adeguati strumenti formativi in relazione alle conoscenze necessarie allo svolgimento dei compiti assegnati.

ART. 68

Le Imprese promuoveranno per i lavoratori/trici della 1° posizione organizzativa dell'Area professionale B, i quali abbiano maturato o vengano a maturare nel periodo di validità del presente contratto 17 anni di permanenza in tale posizione organizzativa, sessioni di valutazione al termine delle quali verrà accertata l'idoneità all'eventuale svolgimento di mansioni previste per la posizione organizzativa superiore.

In caso di disponibilità di posizioni lavorative nella 2° posizione organizzativa dell'Area professionale B, l'idoneità conseguita durante le predette sessioni costituirà uno dei parametri cui affidarsi per la decisione su chi andrà a ricoprire tale posizione.

Le modalità ed i tempi di effettuazione delle sessioni, saranno comunicati agli Organismi sindacali aziendali in un apposito incontro.

Agli Organismi sindacali aziendali verrà, inoltre, comunicato il numero dei lavoratori/trici che saranno risultati idonei nel corso dell'ultima sessione nonché i nominativi dei lavoratori/trici risultati idonei ai quali siano state effettivamente assegnate mansioni superiori.

ART. 69

Con riferimento a tutte le iniziative di riqualificazione ed addestramento professionale previste dal presente contratto riguardanti i lavoratori/trici, di cui all'art. 92, inquadrati sino alla 1° posizione organizzativa dell'Area professionale B ed il personale di cui all'art. 146 inquadrato sino al 3° livello, l'Azienda darà informazione preventiva alle r.s.a. dei relativi corsi indicandone i contenuti e le finalità nonché i criteri di partecipazione, che terranno conto della presenza percentuale delle lavoratrici e dei lavoratori.

Su richiesta delle r.s.a., l'Azienda darà luogo ad un concreto confronto su tali materie. Detto confronto sarà finalizzato al perseguimento della maggior convergenza possibile delle rispettive posizioni.

Il confronto potrà avvenire in occasione dell'informativa o, su richiesta delle OO.SS., in un apposito incontro da tenersi entro i 15 giorni successivi l'informativa stessa.

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

ART. 70

La risoluzione del rapporto di lavoro ha luogo:

- a)* per dimissioni;
- b)* per recesso da parte dell'Impresa a norma dell'art. 2118 c.c. nei limiti consentiti dalla legge;
- c)* per malattia o conseguenza di infortunio la cui durata abbia superato il periodo contrattuale di conservazione del posto ai sensi dei precedenti artt. 44 e 45;
- d)* per recesso per giusta causa a norma dell'art. 2119 c.c. e della Legge 15 luglio 1966, n. 604 e successive modifiche e integrazioni;
- e)* per recesso per giustificato motivo a norma della Legge 15 luglio 1966, n. 604 e successive modifiche e integrazioni e nell'ambito dell'applicazione della stessa;
- f)* per morte.

PREAVVISO

ART. 71

Per tutti i lavoratori/trici, con esclusione dei Funzionari, nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro previsti ai punti b), c), e) ed f) del precedente art. 70, i termini di preavviso sono così fissati:

1. per i lavoratori/trici che hanno superato il periodo di prova e non hanno ancora compiuto 25 anni di servizio effettivo: mesi 6;
2. per i lavoratori/trici che hanno compiuto 25 anni di servizio effettivo: mesi 9.

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro previsto al punto a) del precedente art. 70 il preavviso è di un mese.

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

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

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

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO PER DIMISSIONI

ART. 72

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

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

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

Nota a Verbale

Al di fuori delle ipotesi di cui all'articolo 55, comma 4, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 e successive modificazioni, le dimissioni dal rapporto di lavoro - in attuazione di quanto previsto dall'art. 26, comma 7, del d.lgs. n. 151/2015 - potranno essere formalizzate anche dinanzi alla Commissione Paritetica di Conciliazione prevista dal presente CCNL.

**RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO PER INIZIATIVA
DELL'IMPRESA AI SENSI DELL'ART. 2118 C.C.**

ART. 73

Quando la risoluzione del rapporto di lavoro avvenga ai sensi del punto *b)* del precedente art. 70 nei casi cioè di licenziamento non motivato compete al lavoratore/trice, oltre al trattamento di fine rapporto, il preavviso di cui al precedente art. 71.

**RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO PER MALATTIA O
CONSEGUENZA DI INFORTUNIO**

ART. 74

La risoluzione del rapporto di lavoro ai sensi del punto *c)* del precedente art. 70 comporta l'obbligo della corresponsione, oltre al trattamento di fine rapporto, dell'indennità sostitutiva del preavviso.

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO PER GIUSTA CAUSA

ART. 75

Il diritto di recesso per giusta causa di cui al punto *d)* del precedente art. 70 potrà essere esercitato quando si verifichi una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto.

Il datore di lavoro che recede dal rapporto per giusta causa non deve al prestatore di lavoro il preavviso né la corrispondente indennità, ma solo il trattamento di fine rapporto. Al lavoratore/trice che recede per giusta causa spettano, invece, il trattamento di fine rapporto e un importo equivalente all'ammontare della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso stabilito nel caso di recesso a norma del punto *b)* dell'art. 70.

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

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

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO PER GIUSTIFICATO MOTIVO

ART. 76

Il giustificato motivo di licenziamento di cui alla lettera e) del precedente art. 70 sussiste nei casi previsti dalla Legge 15 luglio 1966, n. 604 e successive modifiche e integrazioni.

In caso di licenziamento per giustificato motivo, sono dovuti il preavviso di cui al precedente art. 71 ed il trattamento di fine rapporto.

ART. 77

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

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

CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO A CAUSA DI MORTE

ART. 78

Quando la cessazione del rapporto di lavoro avvenga per morte deve corrispondere al coniuge, ai figli e, se vivevano a carico del prestatore di lavoro, ai parenti entro il terzo grado ed agli affini entro il secondo grado, il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso stabilite nel caso di recesso a norma del punto *b)* dell'art. 70.

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

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

A norma di quanto stabilito dall'art. 2122 c.c., ultimo comma, è nullo ogni patto anteriore alla morte del prestatore di lavoro circa l'attribuzione e la ripartizione delle indennità.

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 contact center addetti alla vendita, la media provvigionale verrà calcolata come da art. 33 e 44.

MODALITA' DI COMUNICAZIONE ED EFFETTO DEL RECESSO

ART. 80

In tutti i casi di risoluzione del rapporto di lavoro, questa deve essere comunicata per iscritto.

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

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

ART. 81

Le somme dovute in caso di cessazione del rapporto devono essere versate all'interessato – salvo diverse intese tra azienda e lavoratore – 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 Disciplina Speciale, Parte Prima – Sezione Terza e Disciplina Speciale, Parte Terza (addetti al contact center vendita) 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.

CERTIFICATO DI PRESTATO SERVIZIO

ART. 82

In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro l'Impresa rilascerà all'interessato, all'atto della cessazione dal servizio, un certificato contenente l'indicazione della durata della prestazione, del grado, dell'area professionale e della posizione organizzativa e della mansione nonché, a richiesta dell'interessato, del servizio o ufficio al quale era addetto all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro.

PROCEDURA PER CIA

ART. 83

I Contratti Integrativi Aziendali o di Gruppo assicurativo avranno, di norma, durata quadriennale e la relativa scadenza non dovrà coincidere con quella del CCNL, onde evitare la sovrapposizione dei cicli negoziali.

La piattaforma sindacale per il rinnovo del CIA sarà presentata dalle RSA e/o dai Coordinamenti sindacali aziendali (ove presenti), di norma, due mesi prima della scadenza del CIA stesso. Entro un mese dal ricevimento della piattaforma da parte aziendale, si terrà un incontro per consentire alle OO.SS. l'illustrazione delle proposte sindacali e per concordare la data di apertura del negoziato che dovrà aver luogo entro i successivi trenta giorni.

Durante i periodi di cui al comma precedente le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

In caso di mancato rispetto della tregua sindacale sopra definita, si potrà esercitare il diritto di chiedere la revoca o la sospensione dell'azione messa in atto.

CONTRATTAZIONE AZIENDALE

ART. 84

In conformità al nuovo assetto contrattuale, oltre che per i punti su cui esistono esplicite norme di rinvio nella normativa legale e 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 pié 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 Disciplina Speciale, Parte Prima – Sezione Terza e Disciplina Speciale, Parte Terza, 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 obiettivi incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza, efficacia ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività nonché ai risultati legati all'andamento economico delle imprese.

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

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.

ASSISTENZA SANITARIA

ART. 87

È previsto, a decorrere dal 1° gennaio 2000, a favore di ciascun lavoratore/trice – esclusi i funzionari, per i quali tale materia è disciplinata dall'apposito accordo nazionale allegato al C.C.N.L. – un contributo a carico dell'Impresa, di importo corrispondente allo 0,50% della retribuzione individuata dal C.C.N.L. quale base ai fini della previdenza complementare, da destinare al trattamento di assistenza sanitaria.

Le modalità di utilizzo di tale contributo saranno definite a livello aziendale, e per i casi in cui risultassero già in essere simili trattamenti, il contributo in parola sarà destinato al miglioramento di questi ultimi.

Poiché tale materia è esplicitamente indicata fra quelle di pertinenza della sede aziendale (art. 84, lett. *h*), in futuro su di essa non verrà più effettuato alcun intervento da parte del CCNL.

Dichiarazione delle Parti – 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.

Ai fini del finanziamento del suddetto Fondo LTC, le Imprese versano al medesimo un contributo annuo pari allo 0.50% della retribuzione annua tabellare di ciascun dipendente.

DISCIPLINA SPECIALE

PARTE PRIMA

DISCIPLINA SPECIALE - PARTE PRIMA - SEZIONE PRIMA

SOGGETTI DESTINATARI

ART. 89

La presente Disciplina speciale - Parte prima – Sezione Prima, si applica ai dipendenti amministrativi, inquadrati ai sensi del successivo art. 92.

ART. 90
soppresso

INQUADRAMENTO

Premessa

Gli attuali processi evolutivi sia per le caratteristiche competitive del mercato sia per i modelli di organizzazione del lavoro delle Imprese, richiedono una integrale revisione della disciplina dell'inquadramento, che garantisca un'adeguata flessibilità nell'ordinaria gestione dei rapporti di lavoro, nel rispetto delle esperienze e competenze acquisite.

Tale revisione è stata già portata a definizione su due specifiche aree, secondo le modalità di seguito indicate:

-per quanto riguarda l'Area Professionale Quadri, con la nuova declaratoria riguardante i Funzionari diretta a rafforzare la centralità degli stessi all'interno delle organizzazioni aziendali e a consentire una piena fungibilità delle figure e dei ruoli agli stessi attribuiti, in coerenza con contesti operativi sempre meno caratterizzati da distinzioni di tipo gerarchico.

- per quanto riguarda il personale del Contact Center con l'introduzione all'interno della Disciplina Speciale, Parte Prima di una Sezione Terza contenente la declaratoria del personale addetto alle attività di contact center sinistri, di contact center vendita, di back office e di assistenza.

Ciò premesso, in occasione della sottoscrizione del presente Accordo di rinnovo contrattuale, le Parti hanno altresì convenuto sull'opportunità di procedere - attraverso l'esame dell'evoluzione dei profili professionali in rapporto al continuo mutamento dei contesti di mercato anche alla luce della predisposizione del Manuale di Certificazione delle Qualifiche delle Compagnie Assicuratrici secondo i principi dell'European Qualifications Framework (EQF) - ad una prossima rivisitazione dell'inquadramento anche del personale amministrativo di cui alla presente Sezione Prima della Disciplina Speciale, Parte Prima, secondo le modalità operative di cui all'Allegato n. 9 al presente CCNL. Come indicato nelle premesse del presente CCNL, i relativi incontri di studio saranno avviati a partire dal 2018 e saranno finalizzati alla predisposizione di opportuni adeguamenti contrattuali che potranno costituire un'utile base di riferimento in sede di rinnovo del CCNL medesimo.

L'Area professionale B riunisce in un'unica declaratoria, che unifica e sostituisce quelle degli attuali livelli, i profili professionali esemplificativi identificati nell'art. 92 e riferiti al 6° (con esclusione dei lavoratori di cui alla sez. B dell'art. 93), 5° e 4° livello, e che saranno distribuiti su tre posizioni organizzative cui corrisponderanno gli attuali livelli retributivi.

Le Parti ritengono che la conseguente fungibilità delle mansioni rientranti nell'Area professionale B favorisca lo sviluppo e la crescita professionale attraverso un suo corretto utilizzo.

Le Parti convengono che nell'ambito della suddetta Area professionale, il personale potrà essere adibito, in via promiscua e non, a qualsiasi compito tra quelli previsti nelle posizioni organizzative in essa rientranti, fermo restando il trattamento economico e normativo acquisito.

In caso di affidamento temporaneo di mansioni inerenti a posizione organizzativa superiore, nel periodo di affidamento spetterà al lavoratore il trattamento economico della corrispondente posizione organizzativa superiore.

Qualora al lavoratore siano affidate mansioni inerenti una posizione organizzativa superiore in via continuativa e - ancorché non prevalente - qualitativamente e quantitativamente significativa, il lavoratore passerà a tutti gli effetti nella posizione organizzativa superiore trascorsi 90 giorni di adibizione alle suddette mansioni.

I passaggi a mansioni inerenti una posizione organizzativa inferiore rispetto a quella di inquadramento si limiteranno a passaggi fra posizioni organizzative contigue; in ogni caso il numero dei passaggi a mansioni inerenti una posizione organizzativa inferiore rispetto a quella di inquadramento non supererà, momento per momento, il 10% degli addetti rientranti nell'Area professionale B. Ovviamente, in caso di riduzione della base di calcolo successiva all'effettuazione dei passaggi, l'eventuale "sfornamento" della percentuale che dovesse derivarne non costituirà violazione di tale impegno e comporterà soltanto il blocco di nuovi passaggi fino al rientro nella percentuale stessa. Il superamento di tale limite rientra nelle fattispecie di cui alla lett. b) dell'art. 15 del C.C.N.L..

Sarà data comunicazione scritta ai singoli lavoratori interessati dal mutamento di mansioni.

Allo scopo di consentire una verifica sui processi e sulle dinamiche professionali all'interno dell'Area è previsto che l'Impresa debba fornire, con cadenza semestrale, un'informativa sul numero dei passaggi a mansioni inerenti una posizione organizzativa inferiore a quella di inquadramento.

Le Parti ritengono che, salvo i casi di cui all'art. 15 del C.C.N.L., il numero dei passaggi a mansioni inerenti una posizione organizzativa inferiore sarà equilibrato con quello dei passaggi a mansioni inerenti una posizione organizzativa superiore. Al riguardo l'Impresa fornirà un'apposita informativa annuale sui casi di mobilità avvenuti specificando il numero, i servizi interessati e la tipologia dei passaggi da una mansione all'altra.

ART. 91

La classificazione del personale risulta dall'art. 92.

L'appartenenza alle Aree Professionali previste dall'art. 92 è determinata, in relazione alle mansioni affidate, dalle declaratorie generali e dai profili professionali che di queste rappresentano l'esplicitazione.

L'elencazione dei profili è puramente esemplificativa.

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

Le declaratorie consentono l'inquadramento nelle Aree Professionali e nelle Posizioni organizzative previste anche di mansioni non definite o non interamente riconducibili ai profili professionali definiti, nonché di nuovi profili derivanti dall'introduzione di innovazioni sia tecnologiche che organizzative.

Qualora dovessero sorgere controversie di applicazione nonostante il ricorso al criterio dell'analogia con i profili esemplificativi definiti, dette controversie verranno risolte in sede aziendale dalla direzione con gli organismi sindacali aziendali.

Ove dette controversie non dovessero trovare composizione si darà luogo ad un ulteriore incontro in sede aziendale tra la direzione e gli organismi sindacali aziendali con la partecipazione dell'ANIA e delle OO.SS. firmatarie del presente contratto.

Nel caso in cui nonostante il ricorso al criterio dell'analogia non si rendesse possibile l'inquadramento di nuove eventuali mansioni, le Parti firmatarie del presente contratto avranno a riferimento le risultanze dei lavori dell'apposita Commissione nazionale di cui all'Allegato 9, con il compito di studiare le soluzioni necessarie ed apportare le eventuali integrazioni alle disposizioni di cui all'art. 92.

Art. 92

AREA PROFESSIONALE QUADRI:

In relazione alle specifiche professionalità del settore e tra queste quella relativa alla tipica figura del Funzionario che ha una sua propria identità, le Parti hanno convenuto di poter individuare, tra il personale non dirigente, una particolare Area professionale (Area professionale Quadri), costituita da due livelli di inquadramento:

Funzionario – 7° livello

Quadro – 6° livello

I suddetti livelli si distinguono per la peculiarità delle funzioni rispetto al restante personale e - nel loro insieme - attuano puntualmente quanto previsto dalla Legge 13 maggio 1985, n. 190.

Funzionario – 7° livello di inquadramento

Nell'ambito della predetta Area Professionale la nuova declaratoria riguardante i Funzionari è diretta, da un lato, a riaffermare, rafforzandola, la loro centralità all'interno delle organizzazioni aziendali; dall'altro, intende consentire una piena fungibilità delle figure e dei ruoli agli stessi attribuiti, in coerenza con contesti operativi sempre meno caratterizzati da distinzioni di tipo gerarchico.

Tale unico livello di classificazione si articola in due figure:

Funzionario Business:

Appartengono a questa figura i lavoratori/trici con elevata preparazione professionale, autonomia, alto grado di specializzazione e responsabilità diretta nell'attuazione degli obiettivi assegnati, cui sono attribuiti compiti di rilevante importanza.

Funzionario Senior:

Appartengono a questa figura i Funzionari di cui al precedente alinea che, nell'ambito delle diverse aree in cui opera la Società, sono in possesso di una più ampia esperienza e competenza professionale, anche polivalente, acquisite nel corso del loro excursus lavorativo.

Nell'ambito di ciascuna delle suddette figure, potranno essere attribuite funzioni consistenti in attività di tipo organizzativo legate alla gestione e/o alla responsabilità di importanti strutture aziendali o di coordinamento di un gruppo di lavoratori/trici che può comprendere al loro interno anche uno o più funzionari; oppure funzioni consistenti in attività connotate da elevata specializzazione e/o da responsabilità di progetti di particolare importanza per l'azienda, comportanti attività di studio, consulenza e ricerca.

Alla luce di quanto sopra delineato e al fine di meglio regolamentare la flessibilità delle suddette figure nell'ambito dell'unico livello di inquadramento, le Parti precisano che la fungibilità tra le suddette figure opera anche per quanto attiene la preposizione di un Funzionario Business ad un Funzionario Senior attuabile nei soli casi di effettiva modifica degli assetti organizzativi aziendali che incida sulla posizione del lavoratore.

L'assunzione dei Funzionari viene effettuata in conformità alle disposizioni di legge.

La qualifica e la figura di Funzionario vengono attribuite dall'impresa al lavoratore con

apposita lettera.

Per ciascuna figura (*Senior e Business*) è prevista un'indennità economica, che seguirà le dinamiche desumibili dalle rispettive tabelle di riferimento riportate nell'All. 2.

Norma transitoria

Per i Funzionari in servizio alla data di sottoscrizione del presente CCNL, la confluenza degli stessi nelle due figure sopra descritte avverrà nei termini seguenti:

- l'ex Funzionario di 3° grado sarà collocato in quella di Funzionario Senior, con riconoscimento della relativa indennità economica (e relativo excursus) di cui alla tabella di riferimento riportate nell'All. 2 - tabella indennità Senior (uguale alla ex tabella indennità F3);

- gli ex Funzionari di 2° grado saranno collocati nella figura di Funzionario Business. Agli stessi, in aggiunta alla relativa indennità economica (e relativo excursus) di cui alla tabella di riferimento riportata nell'All.2 - tabella indennità Business (uguale alla ex tabella indennità F1), sarà riconosciuto un importo sotto forma di assegno ad personam non assorbibile (e relativo excursus) riportato nell'All.2 – tabella degli a.p. per gli ex F2.

Le Parti si danno atto che l'importo risultante dalla somma dell'indennità dei Funzionari Business con il suddetto assegno ad personam è uguale, per importo ed excursus, a quello di cui alla ex tabella indennità F2. In tal senso l'assegno ad personam concorrerà a tutti gli effetti contrattuali e dovrà essere tenuto presente in occasione di eventuali adeguamenti economici previsti dai rinnovi del CCNL.

- gli ex Funzionari di 1° grado saranno collocati nella figura di Funzionario Business con riconoscimento della relativa indennità economica (e relativo excursus) di cui alla tabella di riferimento riportata all'All.2- tabella indennità Business (uguale alla ex tabella indennità F1).

Nota a verbale

Fatto salvo quanto disposto dal comma 6 dell'art. 2103 c.c., le imprese - con riferimento agli ex Funzionari di 3° e di 2° grado, che saranno rispettivamente collocati nella figura Senior e nella figura Business - si impegnano a non assegnare unilateralmente detto personale a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore (Quadro – 6° livello).

Dichiarazione delle imprese

In relazione al nuovo impianto contrattuale riguardante il personale inquadrato nel 7° livello, le imprese si impegnano a preservare - anche con riferimento agli ex Funzionari di 1° grado - le competenze professionali acquisite e riconosciute nel tempo, astenendosi comunque da ogni eventuale iniziativa in proposito fino al 30 giugno 2018.

Quadro – 6° livello di inquadramento:

Appartengono a questo livello i lavoratori/trici ai quali, per la loro elevata competenza tecnico-professionale, sia affidato lo studio di progetti significativi, anche in termini temporali, per l'attuazione degli obiettivi dell'Impresa. Tali lavoratori/trici possono essere preposti, per la loro capacità organizzativa, ad una unità/ufficio caratterizzati dalla competenza tecnica degli addetti. L'inserimento nel 6° livello Quadro deve risultare da apposita lettera rilasciata dall'impresa al lavoratore.

Per i lavoratori appartenenti al 6° livello Quadro è prevista un'indennità economica che seguirà le dinamiche desumibili dalla tabella di riferimento riportata nell'All. 2F.

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 ispettorato 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/programmatori;
- 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, sarà attuato, di norma, il passaggio alla posizione organizzativa 2. Nel caso di personale assunto con contratto di apprendistato professionalizzante, il passaggio alla posizione organizzativa 2 sarà attuato, di norma, alla scadenza del periodo previsto dal contratto di apprendistato.

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 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.

ART. 93
Soppresso

ART. 94
Soppresso

RESPONSABILITÀ CIVILE E/O PENALE CONNESSA ALLA PRESTAZIONE

ART. 95

La responsabilità civile verso terzi per fatti commessi dai lavoratori/trici che, nell'esercizio delle proprie funzioni, rappresentano l'Impresa, è a carico dell'Impresa.

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

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

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

ART. 96

Soppresso

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 alle RSA 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.

CAMBIAMENTO DI MANSIONI

ART. 98

Gli impiegati inquadrati nell'Area professionale B, posizione organizzativa 1 e nell'Area professionale C, anche al fine di favorire l'accrescimento delle proprie capacità professionali, possono richiedere, dopo 5 anni di adibizione alle medesime mansioni, di essere utilizzati in altre mansioni nell'ambito dell'Area professionale e nella posizione organizzativa di appartenenza.

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

I lavoratori/trici dell'Area professionale C adibiti a mansioni comportanti un rapporto macchina continuativo avranno diritto, dopo otto anni di adibizione alle medesime mansioni, su richiesta, di essere utilizzati in altre mansioni proprie dell'Area professionale di appartenenza.

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

ART. 99

In caso di nuove assunzioni per le quali sia previsto in base all'art. 92 un inquadramento contrattuale nelle Aree professionali B, posizioni organizzative 1 e 2, C e D, l'Impresa esaminerà in via preventiva, oltre alle richieste di cui al precedente art. 98, anche le eventuali richieste di quei lavoratori/trici inquadrati nell'Area professionale, o nella Posizione organizzativa, immediatamente inferiore a quello contrattualmente previsto per le mansioni di cui alla nuova assunzione i quali, ritenendo di avere le attitudini necessarie, intendano essere adibiti alle mansioni superiori per le quali si dovrebbe procedere alla nuova assunzione, dando precedenza - tra queste - alle richieste dei lavoratori/trici che avranno accresciuto le proprie capacità professionali attraverso il conseguimento di un adeguato e specifico titolo di studio o attraverso la frequenza di appositi corsi professionali attinenti il settore assicurativo - promossi o dall'Impresa o da organismi esterni, in particolare l'IRSA - regolati dall'art. 66.

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

DOVERI

ART. 100

Il personale ha il dovere di dare all'Impresa una fattiva collaborazione, secondo le direttive impartite dagli organi responsabili e le norme del presente contratto e di osservare il segreto d'ufficio.

Esso deve tenere una condotta costantemente uniformata ai principi di disciplina.

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

ORARIO DI LAVORO

ART. 101

L'orario di lavoro è regolato come segue:

1) per tutto il personale della presente Disciplina Speciale – Parte prima – Sezione prima e Sezione seconda (impiegati e funzionari) con le specifiche di cui al punto 2):

– Numero di ore di lavoro settimanali: 37.

– Distribuzione:

a) salvo quanto disposto alla successiva lettera b) le ore di lavoro settimanali sono distribuite in 5 giorni dal lunedì al venerdì: dal lunedì al giovedì verranno effettuate otto ore giornaliere, con un intervallo di un'ora ed il venerdì verranno effettuate continuativamente le restanti ore con termine, in ogni caso, non oltre le ore quattordici.

b) Per il personale in servizio alla data di stipula del C.C.N.L. 29 ottobre 1987, operante presso le Direzioni del Centro-Sud, si praticherà l'orario unico dal lunedì al sabato, o altri orari derivanti da accordi aziendali.

Lo stesso orario si applicherà al personale in servizio alla data di stipula del C.C.N.L. 29 ottobre 1987 operante presso le gestioni in economia comunque denominate, situate nelle piazze di Firenze, Napoli, Palermo e Roma. Tuttavia, nel periodo dal 1° ottobre al 31 marzo, sarà garantito nelle ore pomeridiane il funzionamento dei servizi essenziali (sabato escluso) con il sistema del recupero previa comunicazione alle rappresentanze sindacali aziendali; oppure, sempre ovviamente nel limite delle ore contrattuali di lavoro settimanale, si effettuerà il ritorno del 20% del personale (dal lunedì al venerdì).

c) La Società Alleanza Assicurazioni, per quanto attiene alla distribuzione dell'orario di lavoro delle loro gestioni in economia, succursali, ispettorati, ecc., siti anche nelle altre piazze del Centro-Sud, applicherà al personale in servizio alla data di stipula del C.C.N.L. 29 ottobre 1987 le norme di cui alla precedente lettera b), ovvero altri orari derivanti da accordi aziendali.

2) per il seguente personale amministrativo di cui alla presente Disciplina Speciale, Parte prima – Sezione prima, l'orario di lavoro è il seguente:

– commessi: 37.30 ore settimanali

– autisti: 43 ore settimanali

– guardiani diurni e notturni: 44,30

- portieri e/o custodi di palazzo adibito unicamente a sede della Compagnia: 45.

Per quanto concerne la distribuzione dell'orario di lavoro valgono le stesse disposizioni indicate alle lettere da a) a c) del punto 1), tenendo conto del maggior numero di ore di lavoro settimanali.

Articolazione dell'orario di lavoro

Relativamente al personale di cui ai precedenti punti 1) e 2), l'impresa, a fronte di esigenze aziendali che determinino la necessità di garantire una più ampia flessibilità ed articolazione dell'orario di lavoro settimanale comprendente anche il venerdì pomeriggio, avvierà con le RSA un confronto, cui le Parti attribuiscono prioritaria importanza e nel corso del quale saranno fornite le informazioni utili alla migliore comprensione delle suddette esigenze. Nel corso di tale confronto potranno concordarsi con le RSA varie tipologie di soluzioni (ad esempio, diversa distribuzione dell'orario di lavoro, estensione della flessibilità in entrata/uscita, previsione di funzionamento di determinati servizi aziendali con recuperi di orario, ricorso allo smart working, turnistica ecc.), stabilendosi le relative modalità attuative che tengano anche conto dell'esigenza di conciliare i tempi di vita e di lavoro dei dipendenti. Il confronto sindacale, finalizzato ad un possibile accordo, si esaurirà comunque entro 30 giorni dalla data del suo inizio. Durante i predetti 30 giorni, le Organizzazioni Sindacali si asterranno da ogni azione diretta. Allo scadere di tale termine, senza che si sia pervenuti ad un'intesa, la Società potrà adottare i provvedimenti necessari a garantire il funzionamento degli uffici anche nel pomeriggio del venerdì, coinvolgendo, anche con meccanismi di rotazione del personale, i lavoratori in forza (al 30 dicembre dell'anno precedente), secondo le seguenti modalità:

a) nel caso di distribuzione dell'orario di lavoro settimanale che comprenda anche il venerdì pomeriggio, detto orario sarà ripartito in ugual misura dal lunedì al venerdì, con ingresso alle ore 8, con un intervallo per la pausa pranzo di 45 minuti e ferme restanti le fasce e/o le misure di flessibilità oraria stabilite in sede aziendale: tale modalità non potrà interessare più dei due terzi del numero dei lavoratori in servizio nelle aree/settori/funzioni indicati dall'impresa in sede di confronto sindacale. Il lavoro straordinario svolto nelle giornate dal lunedì al venerdì seguirà la disciplina stabilita dal presente CCNL e da eventuali regolamentazioni/accordi aziendali;

b) nel caso di distribuzione dell'orario di lavoro settimanale che non comprenda anche il venerdì pomeriggio, il personale che dovrà prestare l'attività in detta giornata fino alle ore 17,00, avrà diritto di recuperare le maggiori ore lavorate programmando con l'impresa dette modalità di recupero in una o più giornate. Nel caso in cui tale recupero non potesse avvenire entro la fine di ciascun quadrimestre, spetterà al lavoratore la monetizzazione dei recuperi non fruiti con la paga oraria di cui al secondo comma dell'art. 110, calcolata avendo a base la retribuzione spettante al momento della corresponsione; qualora la medesima attività del venerdì pomeriggio debba proseguire oltre le ore 17.00, a partire da tale ora al personale coinvolto verrà applicata la disciplina sul lavoro straordinario stabilita dal presente CCNL e da eventuali regolamentazioni/accordi aziendali. Tale modalità potrà applicarsi a tutte le aree/settori/funzioni dell'impresa e non potrà impegnare ciascun lavoratore dell'azienda per più di 23 venerdì lavorativi su base annua.

c) in entrambe le suddette ipotesi, al personale chiamato a svolgere l'attività lavorativa nel pomeriggio del venerdì, spetterà il buono pasto, alle condizioni e nelle misure di cui all'art. 102;

d) in ogni caso, le imprese - compatibilmente con le proprie esigenze operative e nell'ambito dei limiti di cui alle precedenti lettere a) e b) - avranno cura di coinvolgere

prioritariamente i lavoratori che presteranno il proprio consenso e terranno conto di particolari, gravi e comprovate situazioni che riguardano i dipendenti medesimi.

Dichiarazione delle Parti

Le Parti concordano che in entrambe le ipotesi di cui alle lett. a) e b) del precedente comma, al termine del primo anno di svolgimento dell'attività lavorativa nel pomeriggio del venerdì, si terrà, nelle sedi aziendali interessate, un confronto con le OO.SS. per una fase di monitoraggio della situazione e per valutare se si siano determinate nel frattempo le condizioni per pervenire ad un possibile accordo in materia.

ORARIO MULTIPERIODALE

In sede aziendale potrà, inoltre, concordarsi con gli organismi sindacali aziendali una diversa distribuzione dell'orario che sia espressione di una media settimanale di 37 ore calcolata su un periodo di 12 mesi, entro il limite massimo di 47 ore settimanali e quello minimo di 27 ore settimanali (cd. orario multiperiodale).

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

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

Qualora un lavoratore/trice ritenga che tale corrispondenza non sia rispettata, le R.S.A. possono chiedere all'Impresa un incontro per verificare il caso al fine di permettere la rimozione dell'eventuale anomalia.

BUONO PASTO

Art. 102

Ai lavoratori/trici il cui orario di lavoro sia distribuito secondo quanto stabilito dall'art. 101, numero 1), lettera a) viene corrisposto un «buono pasto» giornaliero di euro 3,80 per ogni giornata intera di effettiva presenza con rientro pomeridiano dal lunedì al giovedì, fatto salvo quanto espressamente previsto in tema di Articolazione dell'orario di lavoro, alla lettera c) del precedente art. 101.

I buoni pasto non sono cumulabili, né cedibili, né commerciabili o convertibili in denaro, né sono erogati in caso di assenza per qualsiasi motivo (ferie, aspettative, trasferte o missioni, astensione per maternità, malattia, infortunio, festività, ecc.).

Dichiarazione a verbale – Gli aumenti del valore del buono pasto previsti dal presente C.C.N.L. non sono assorbibili a livello aziendale.

ART. 103

Al personale operante in modo sistematico ed abituale per almeno quattro ore consecutive giornaliere su attrezzatura munita di videoterminale, sarà concessa un'interruzione di quindici minuti ogni centoventi minuti di applicazione continuativa al videoterminale, in conformità a quanto disposto dalla vigente normativa in materia, fatte salve specifiche regolamentazioni in sede aziendale.

ART. 104

Nelle giornate semifestive il lavoro sarà limitato al solo turno antimeridiano ed avrà termine alle ore 12, fatta eccezione per il personale inquadrato nelle Aree professionali D ed E il quale terminerà alle ore 12.15.

I portieri e/o i custodi di palazzo adibito unicamente a sede della Compagnia termineranno alle ore 12.30

ART. 105

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

L'inizio e il termine dell'orario di lavoro in mancanza di regolamentazione mediante contratto aziendale, ai sensi del punto a) dell'art. 84, vengono stabiliti dall'Impresa, fermi i limiti fissati nei precedenti articoli.

ART. 106

In considerazione delle particolari esigenze di taluni servizi e fermo restando quanto stabilito dall'art. 101 in materia di "articolazione dell'orario di lavoro", potranno essere previsti turni di lavoro per le seguenti categorie di lavoratori/trici.

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

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

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

In sede aziendale potranno essere individuate ulteriori categorie di lavoratori soggetti ai turni di lavoro o a diversa distribuzione dell'orario, nonché le rispettive modalità di attuazione e a tal fine l'impresa avvierà un confronto sindacale volto ad illustrare le esigenze aziendali che richiedono l'introduzione di turni, con l'obiettivo di addivenire ad eventuali intese.

ART. 107

Per quanto riguarda il personale operante presso sala macchine dei CED, l'Impresa potrà stabilire tre turni di lavoro giornalieri.

Per il personale operante presso la sala macchine dei CED si potrà adottare un quarto turno giornaliero a fronte di comprovate esigenze tecniche ed organizzative, con copertura fino alle 24 ore giornaliere.

A tal fine l'Impresa aprirà, con le R.S.A., un confronto per definire la materia.

Il confronto dovrà esaurirsi entro i 20 giorni successivi alla data di fissazione dell'incontro, al fine di ricercare possibili soluzioni.

Nel caso in cui il confronto a livello aziendale non abbia esito positivo, entro 3 giorni dal termine della procedura aziendale le Parti possono attivare una fase di confronto a livello nazionale finalizzata al raggiungimento di un accordo.

Fatti salvi gli accordi in materia di turnazione esistenti, in sede aziendale verranno concordate eventuali esclusioni del personale femminile, le modalità di attuazione dei turni di lavoro, l'eventuale rotazione dei lavoratori interessati, la distribuzione e la durata dell'orario settimanale, nonché la relativa indennità.

ART. 108

Per il personale operante presso la funzione Sistemi Informatici/CED l'Impresa ha la facoltà di chiedere la reperibilità secondo le modalità di seguito descritte.

La reperibilità è un istituto complementare alla normale prestazione lavorativa, mediante il quale il lavoratore si rende disponibile per assicurare, secondo un programma predisposto dall'Impresa, la continuità dei servizi e/o la funzionalità degli impianti.

Per intervento in reperibilità si intende l'attività svolta dal lavoratore a seguito di segnalazione di criticità e fino al ripristino della funzionalità.

Al personale in reperibilità strutturale od occasionale spettano trattamenti economici da concordarsi a livello aziendale.

La reperibilità strutturale riguarda il personale operante presso la funzione Sistemi Informatici/CED, esclusi i programmatori e gli analisti, salvo diverso accordo aziendale.

Per il personale in reperibilità strutturale:

- l'Impresa provvederà a predisporre opportuni avvicendamenti, dando la precedenza a coloro che abbiano avanzato richiesta in tal senso;
- il numero dei giorni di reperibilità, consentito nell'ambito della relativa programmazione (mese/anno) sarà definito aziendalmente e comunque non potrà superare un massimo di 80 giorni annui, elevabile fino a 140 con il consenso del lavoratore;
- l'introduzione e le modifiche alla programmazione delle giornate di reperibilità saranno oggetto di verifica con l'interessato con un preavviso di norma di 15 giorni, salvo cause di forza maggiore con preavviso di 48 ore. Quanto precede sarà comunicato all'interessato con idonei mezzi aziendali.

Per il personale, diverso da quello sopra indicato, interessato alla reperibilità occasionale – cioè quella richiesta per specifici interventi legati a particolari esigenze contenute nel tempo - l'Impresa darà la precedenza, ove possibile, a coloro che abbiano avanzato richiesta in tal senso; il numero dei giorni di reperibilità occasionale non potrà superare i 40 giorni annui elevabili fino a 70 con il consenso del lavoratore interessato.

L'Impresa comunicherà preventivamente alle R.S.A. le figure professionali interessate alla reperibilità.

Il personale interessato all'istituto della reperibilità dovrà garantire la reperibilità stessa e la tempestività degli eventuali interventi ad essa collegati secondo modalità che verranno individuate a livello aziendale.

L'istituto della reperibilità non potrà riguardare l'assenza per ferie e per studio. Inoltre non potrà riguardare lavoratrici/tori madri e padri che utilizzano la legge sui congedi parentali, i lavoratori con familiari gravemente malati e/o portatori di handicap, i lavoratori con contratto di lavoro part-time e apprendistato. Saranno inoltre esclusi i lavoratori con gravi e comprovate esigenze familiari e/o personali.

A livello aziendale verranno individuati i riposi compensativi e gli strumenti tecnici più adeguati per la pratica realizzazione dell'istituto della reperibilità.

Il presente articolo si applica dalla data di sottoscrizione del presente C.C.N.L., presso le Imprese per le quali non sono operative forme di reperibilità.

Per le altre Imprese, diverse da quelle di cui sopra, le Parti si danno atto di reciproca volontà a definire un accordo in materia finalizzato a rendere compatibili le situazioni in atto con la normativa di cui al presente articolo, fermi restando gli accordi aziendali in atto.

Agli effetti di quanto previsto dal presente articolo nel caso in cui il confronto aziendale non abbia esito positivo, le Parti possono attivare una fase di confronto a livello nazionale finalizzata al raggiungimento di un accordo.

Nota a verbale - le Parti si danno atto che in sede aziendale potrà essere concordata l'individuazione di ulteriori categorie di lavoratori interessati all'istituto della reperibilità.

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 in tema di esclusione dalla presente disciplina di alcune tipologie di lavoratori.

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 effettuate e con impegno da parte dei suddetti organismi al rispetto della vigente normativa in materia di privacy.

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 del presente articolo 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.

ART. 110

Il lavoro straordinario compiuto in un giorno feriale deve essere retribuito con la corresponsione di un compenso pari alla paga oraria aumentata del 25%, salvo quanto disposto dall'art. 115.

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

- a) personale con orario di lavoro di 37.00 ore settimanali: 160;
- b) personale con orario di lavoro di 37.30 ore settimanali: 162;
- c) personale con orario di lavoro di 43.00 ore settimanali: 186;
- d) personale con orario di lavoro di 44.30 ore settimanali: 193;
- e) personale con orario di lavoro di 45.00 ore settimanali: 195.

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

ART. 111

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

ART. 112

Il lavoro compiuto di domenica o in altra giornata destinata al riposo settimanale, dà diritto ad un compenso pari al 30% della paga oraria, calcolata come indicato nell'art. 110 nonché al riposo compensativo in un altro giorno lavorativo della settimana.

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

ART. 113

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

ART. 114

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

BANCA ORE

ART. 115

Le ore di lavoro eccedenti l'orario giornaliero normale saranno compensate come segue:

- le prime 50 ore annue di cui al primo comma dell'art. 110 saranno compensate con la corresponsione di altrettante ore di permesso, esclusa ogni maggiorazione, e non costituiscono pertanto lavoro straordinario. L'utilizzo di tali permessi sarà concordato fra Impresa ed interessato.

Modalità applicative diverse potranno essere concordate tra le parti in sede aziendale.

Qualora tale utilizzo non avvenga entro 5 mesi dalla maturazione del relativo diritto, esso avverrà:

- per recuperi orari, a scelta dal lavoratore che ne darà preavviso all'Impresa di almeno 2 giorni lavorativi;
- per recuperi pari a una o più giornate, secondo le norme valide per la fruizione delle ferie.

Nel caso in cui alla cessazione del rapporto di lavoro risultasse necessaria la monetizzazione di permessi non ancora utilizzati, essa avverrà riconoscendo per ogni ora di permesso non utilizzata la sola paga oraria di cui al secondo comma dell'art. 110, calcolata avendo a base la retribuzione spettante al momento della monetizzazione.

La compensazione tramite permessi potrà avvenire, d'accordo fra Impresa e lavoratore, anche anticipatamente rispetto all'effettiva prestazione di ore di lavoro eccedenti l'orario giornaliero normale.

Nel caso in cui siano stati concordati programmi di orario multiperiodale, nelle settimane effettivamente interessate da tali programmi non sarà utilizzata, in relazione ai lavoratori in essi coinvolti, la banca ore;

- le ore ulteriori saranno retribuite come previsto dal primo comma dell'art. 110.

Nota a Verbale sul riproporzionamento per i contratti a tempo parziale

Le Parti si danno atto che – con riferimento al personale con contratto di lavoro a tempo parziale – sia il limite massimo di lavoro di cui al 2° e 3° comma dell'art. 109 del presente CCNL (lavoro straordinario), sia le ore di cui al primo alinea del 1° comma del presente articolo, dovranno essere riproporzionate in relazione all'orario a tempo parziale effettuato.

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 7 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. 117

Ai lavoratori/trici di cui al profilo j) della posizione organizzativa 1 dell'area professionale B spetta l'indennità annua di rischio prevista all'allegato 2/E.

A detti lavoratori/trici l'Impresa ha diritto di chiedere una cauzione. Il deposito cauzionale è fruttifero di interesse a favore del depositante.

L'indennità di cui sopra, stante la sua particolare natura, sarà collegata allo svolgimento della mansione di cassiere, indipendentemente dall'Area professionale e dalla posizione organizzativa di inquadramento attribuito.

Nota a verbale - Il personale che svolga le mansioni di cui al profilo j) della posizione organizzativa 1 dell'area professionale B non risponderà di eventuali biglietti falsi di taglio di Euro 500,00, Euro 200,00, Euro 100,00 ed Euro 50,00 la cui contraffazione risulti tale da potersi accertare solo attraverso particolari apparecchiature delle quali l'interessato non disponga e se la contraffazione risulti tale da poter essere tecnicamente accertata soltanto in sede di controllo da parte della Banca d'Italia.

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

ART. 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 e maturano nel medesimo anno solare in cui vengono corrisposte.

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 del presente articolo non si applica al personale assunto antecedentemente al 15 giugno 1980.

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

PASSAGGI DI AREA PROFESSIONALE / POSIZIONE ORGANIZZATIVA

ART. 120

Il passaggio al livello retributivo superiore, conseguente al passaggio sia di Area Professionale che di Posizione organizzativa, a qualsiasi causa dovuti, avverrà con inserimento nella medesima classe stipendiale del livello retributivo di provenienza.

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

Unicamente agli effetti 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 Area professionale o posizione organizzativa, con il limite massimo di due anni per gli appartenenti all'ultima classe.

AUTOMATISMI

ART. 121

Il personale inquadrato nelle Aree professionali C, D, ed E dopo 19 anni di permanenza nella medesima Area Professionale, ha diritto, ferme le mansioni in atto, al trattamento economico previsto nell'Area Professionale superiore per la medesima classe stipendiale dell'Area Professionale di appartenenza con conservazione dell'anzianità di scatto già maturata, con il limite massimo di due anni per gli appartenenti all'ultima classe. Il personale dall'Area professionale C passerà alla posizione organizzativa 1 – 4° livello retributivo dell'Area Professionale B.

INDUMENTI DI LAVORO

ART. 122

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

commessi, autisti, guardiani e portieri: un abito di foggia uniforme e di taglio civile recante ai risvolti la sigla o altri segni distintivi dell'Impresa;

~~archivisti e personale di pulizia: un camice;~~

~~—operai: una tuta.~~

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

DISCIPLINA SPECIALE - PARTE PRIMA - SEZIONE SECONDA

DISPOSIZIONI SPECIFICHE PER I FUNZIONARI

ART. 123

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

ART. 124
Soppresso

ART. 125
Soppresso

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. la qualifica/figura attribuita (Funzionario Business o Senior) e le relative funzioni;
4. il trattamento economico;
5. l'oggetto e l'ampiezza dell'eventuale procura.

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

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.

NOMINA A FUNZIONARIO BUSINESS

ART. 127

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

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

Nel caso di passaggio da una classe triennale ad una classe quadriennale vengono considerati quattro terzi dell'anzianità di scatto maturata.

Per quanto attiene l'ex indennità di carica (allegato 2/C per il personale già alle dipendenze dell'Impresa alla data di stipula del C.C.N.L. 18.12.1999, allegato 2/D per il personale assunto successivamente a tale data), l'inserimento avviene nella prima classe.

PASSAGGIO DA FUNZIONARIO BUSINESS A FUNZIONARIO SENIOR

ART. 128

In caso di passaggio da Funzionario Business a Funzionario Senior, il passaggio dall'indennità economica di provenienza alla nuova indennità economica avverrà con inserimento nella prima classe, conservando l'anzianità di scatto maturata.

Norma transitoria

Per i Funzionari in servizio alla data di sottoscrizione del presente CCNL, il passaggio da Funzionario Business a Funzionario Senior avverrà nei termini seguenti:

- all'ex Funzionario di 1° grado verrà riconosciuta l'indennità economica spettante al Funzionario Senior, con inserimento nella prima classe di anzianità e conservazione dell'anzianità di scatto maturata;
- all'ex Funzionario di 2° grado verrà riconosciuta l'indennità economica spettante al Funzionario Senior, con inserimento nella medesima classe di anzianità e conservazione dell'anzianità di scatto maturata. In tale ipotesi sarà di conseguenza contestualmente soppresso l'assegno ad personam non assorbibile di cui all'All.2 – tabella degli a.p. per gli ex F2, fino ad allora percepito.

ART. 129

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

In questo caso non si applicano le disposizioni di cui al 2° comma dell'art. 119.

ORARIO DI LAVORO

ART. 130

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

ART. 131

Il Funzionario può, per ragioni di servizio, entrare e trattenersi nei locali dell'Impresa fuori dell'orario normale.

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. 133

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

ART. 134

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

Il rifiuto senza giustificato motivo di uniformarsi alle disposizioni ricevute o di recarsi alla destinazione fissata nel tempo assegnato costituisce violazione dei doveri di comportamento previsti dall'art. 100.

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

Nota a verbale - Le Parti si danno atto che al Funzionario in missione verranno comunque assegnate funzioni equivalenti.

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 giorni lavorativi, nel primo caso;

a 21 giorni 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.

FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE

ART. 137

Ferme le disposizioni di cui all'art. 66, in quanto riferibili ai Funzionari, l'Impresa, in relazione alle esigenze aziendali, curerà in modo particolare l'aggiornamento professionale dei Funzionari in relazione alle responsabilità loro affidate, al fine di:

1. contemperare le esigenze:
 - a) dell'Impresa, relativamente a ciò che questa ritiene che in via immediata i Funzionari debbano assorbire ed acquisire in aderenza agli obiettivi aziendali del momento;
 - b) dei Funzionari, relativamente ai temi di più ampio respiro che possano a questi interessare, in una visione prospettica legata alla loro utilizzazione in ruoli più elevati, anche nell'ambito dei mutamenti della realtà sociale, economica e politica influenti sull'attività assicurativa;
2. favorire l'accesso dei Funzionari alle nuove strutture emergenti dall'apertura dell'Impresa verso nuovi interessi.

L'Impresa valuterà ed agevererà progetti individuali formativi indirizzati all'ampliamento ed all'aggiornamento delle conoscenze professionali individuali collegate al ruolo.

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.

ART. 139

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

Pertanto, una volta all'anno le Imprese terranno un incontro con i propri Funzionari nel corso del quale verranno fornite fra le informazioni indicate all'art. 7, quelle che riconducono al ruolo e alla professionalità propri di tali collaboratori, arricchite da eventuali altre informazioni, sempre funzionalmente legate al ruolo ed alla professionalità dei Funzionari.

In occasione di tale incontro, inoltre, le Imprese forniranno informazioni relative ai principi generali utilizzati per determinare gli avanzamenti professionali, al fine anche di promuovere il contributo dei Funzionari sulle problematiche in oggetto.

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

ART. 140

Nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro previsti ai punti b), c), e) ed f) del precedente art. 70, i termini di preavviso sono così fissati:

1. per i Funzionari che hanno superato il periodo di prova e non hanno ancora compiuto 25 anni di servizio effettivo: mesi 7;
2. per i Funzionari che hanno compiuto 25 anni di servizio effettivo: mesi 10.

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro previsto al punto a) del precedente art. 70 il preavviso è di un mese.

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

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

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

ART. 141
Soppresso

ART. 142

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

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

DISPOSIZIONE TRANSITORIA

ART. 143

Gli importi degli assegni annui ad personam di cui all'art. 136, n. 3, del C.C.N.L. 6.12.1994, dovuti al personale che già percepisse gli assegni medesimi alla data del 18.07.2003, sono i seguenti

- assegno sostitutivo dell'indennità di cui all'allegato 2/E del C.C.N.L. 3.3.1991:
 - € 811,33 con decorrenza 1.1.2015 (valore mensile – 1/14 - pari a € 57,95)
 - € 815,39 con decorrenza 1.1.2016 (valore mensile – 1/14 - pari a € 58,24)
 - € 823,54 con decorrenza 1.1.2017 (valore mensile – 1/14 - pari a € 58,82)
 - € 833,42 con decorrenza 1.1.2018 (valore mensile – 1/14 - pari a € 59,53)
 - € 844,61 con decorrenza 1.7.2019 (valore mensile – 1/14 - pari a € 60,33)
- assegno sostitutivo dell'indennità di cui all'allegato 2/F del C.C.N.L. 3.3.1991:
 - € 1.098,49 con decorrenza 1.1.2015 (valore mensile – 1/14 - pari a € 78,46)
 - € 1.103,98 con decorrenza 1.1.2016 (valore mensile – 1/14 - pari a € 78,86)
 - € 1.115,02 con decorrenza 1.1.2017 (valore mensile – 1/14 - pari a € 79,64)
 - € 1.128,40 con decorrenza 1.1.2018 (valore mensile – 1/14 - pari a € 80,60)
 - € 1.143,55 con decorrenza 1.7.2019 (valore mensile – 1/14 - pari a € 81,68)
- assegno sostitutivo della indennità di cui all'allegato 2/G del C.C.N.L. 3.3.1991:
 - € 1.182,83 con decorrenza 1.1.2015 (valore mensile – 1/14 - pari a € 84,49)
 - € 1.188,74 con decorrenza 1.1.2016 (valore mensile – 1/14 - pari a € 84,91)
 - € 1.200,63 con decorrenza 1.1.2017 (valore mensile – 1/14 - pari a € 85,76)
 - € 1.215,04 con decorrenza 1.1.2018 (valore mensile – 1/14 - pari a € 86,79)
 - € 1.231,36 con decorrenza 1.7.2019 (valore mensile – 1/14 - pari a € 87,95)
- assegno sostitutivo della indennità di cui all'allegato 2/H del C.C.N.L. 3.3.1991:
 - € 1.352,21 con decorrenza 1.1.2015 (valore mensile – 1/14 - pari a € 96,59)
 - € 1.358,97 con decorrenza 1.1.2016 (valore mensile – 1/14 - pari a € 97,07)
 - € 1.372,56 con decorrenza 1.1.2017 (valore mensile – 1/14 - pari a € 98,04)
 - € 1.389,03 con decorrenza 1.1.2018 (valore mensile – 1/14 - pari a € 99,22)
 - € 1.407,68 con decorrenza 1.7.2019 (valore mensile – 1/14 - pari a € 100,55)

Gli assegni di cui sopra potranno essere assorbiti unicamente in caso di passaggio ad un livello retributivo superiore, conseguente a passaggio sia di Area Professionale che di Posizione organizzativa. Peraltro, essi non saranno assorbiti nel caso di passaggio a livello retributivo superiore che comporti l'affidamento di mansioni che avrebbero dato diritto ad un'altra delle indennità soppresse con l'art 136, n. 1, del C.C.N.L. 6.12.1994. Gli assegni in parola verranno periodicamente rivalutati, in occasione dei rinnovi del contratto collettivo nazionale di lavoro del settore, della medesima percentuale di aumento delle retribuzioni.

NORMATIVA INA E ASSITALIA

ART. 144

In relazione all'avvenuta soppressione degli articoli applicabili ai soli dipendenti dell'INA e dell'Assitalia, già contenuti nell'allegato n. 14 al C.C.N.L. 3.3.1991, resta confermato quanto segue:

Festività:

- al personale amministrativo dell'INA e dell'Assitalia in servizio alla data del 1° luglio 1980 viene riconosciuto dal 1981, in sostituzione delle semi - festività abolite con il C.C.N.L. 15.6.1980, una giornata di permesso retribuito all'anno.

Premi di anzianità:

- al personale amministrativo dell'INA e in servizio alla data del 1° luglio 1980 che si trovi nelle posizioni indicate nella nota a verbale n. 2 all'art. 38-INA del C.C.N.L. 1 luglio 1975 e per il personale dell'ASSITALIA in servizio alla data del 1° luglio 1980 che si trovi nelle posizioni indicate nell'art. 38/1 Coll del C.C.N.L. 1 luglio 1975, sono fatti salvi i diritti derivanti dalle predette norme agli effetti della corresponsione dei premi d'anzianità previsti dall'art. 32 del presente contratto;
- al personale amministrativo dell'INA e in servizio alla data del 21 luglio 1983 proveniente dagli Enti edilizi disciolti, trasferito all'INA nel 1975, l'anzianità riconosciuta ai fini dell'indennità di anzianità all'atto del trasferimento verrà computata anche ai fini della determinazione della data di maturazione dei premi di anzianità di cui all'art. 32. A tale data il premio sarà corrisposto in misura proporzionale all'effettivo servizio prestato presso l'INA dal 1° giugno 1975.

I capitoli "Anzianità convenzionali", "Assegni personali ex C.C.N.L. 15 giugno 1980" e "Integrazioni per i Funzionari ex C.C.N.L. 21 luglio 1983" rimangono in vigore per il personale al quale siano ancora applicabili.

DISCIPLINA SPECIALE – PARTE PRIMA – SEZIONE TERZA

DISPOSIZIONI PER GLI ADDETTI AL CONTACT CENTER OPERATIONS E CONTACT CENTER VENDITA

ART. 144 *BIS*

La presente Sezione Terza contiene la declaratoria del personale addetto alle attività di contact center sinistri, di contact center vendita, di back office e di assistenza.

Tali lavoratori sono quelli che operano attraverso centrali specializzate (call center) con l'utilizzo di piattaforme tecnologiche in ambito telefonico e/o telematico (contact center) seguendo metodologie definite e procedure altamente standardizzate proposte dal sistema operativo aziendale, avendo anche contatti con il pubblico.

Nell'ambito dei predetti contact center, lo svolgimento delle suddette attività riguarda la gestione dei sinistri, la vendita di prodotti assicurativi, l'assistenza alla clientela ed il back office e, come tali, funzionali, ausiliarie e connesse al ciclo di vita della polizza. Tali attività, che possono essere svolte congiuntamente secondo le modalità ed i criteri riportati nella Disciplina speciale – Parte Terza del presente CCNL, rientrano nello specifico ciclo organizzativo e funzionale dei servizi resi dai contact center assicurativi, e come tali, si distinguono dalle mansioni e dalle attività svolte dagli impiegati amministrativi di cui alla Disciplina Speciale, Parte Prima, Sezione Prima del medesimo CCNL.

Premesso quanto sopra, le Parti convengono che le particolarità operative che contrassegnano le sopra descritte attività svolte dagli addetti ai contact center, configurano professionalità di tipo impiegatizio caratterizzate specificamente: dall'impiego di centrali specializzate nell'utilizzo di canali telefonici e/o telematici; dallo svolgimento delle attività secondo procedure altamente predefinite; dalla standardizzazione delle attività dei call center sinistri e dei call center vendita; dalle attività di contatto ed assistenza alla clientela e da quelle di back office; dalla peculiarità del ciclo organizzativo dell'attività.

Per tutto quanto non espressamente indicato nella suddetta declaratoria e che concerne, tra l'altro, gli specifici profili e le modalità di svolgimento delle attività proprie dei contact center, le peculiari caratteristiche del loro ciclo organizzativo, gli orari di lavoro, il trattamento economico ecc., valgono le disposizioni al riguardo stabilite e contenute nella menzionata Disciplina Speciale – Parte terza (artt. 165 e ss.).

In relazione a quanto precede, ai suddetti lavoratori continueranno altresì ad applicarsi le specifiche disposizioni di carattere normativo ed economico eventualmente stabilite per gli addetti al call/contact center nei contratti integrativi aziendali e accordi aziendali.

Dichiarazione delle Parti: in relazione all'introduzione nel presente CCNL della nuova Sezione Terza, della Disciplina Speciale, Parte Prima, le Parti stabiliscono, in via sperimentale, quanto segue:

alla luce di quanto sopra convenuto ed in relazione all'evolversi dei processi operativi del settore, le Parti concordano che - fermo restante quanto disposto dai precedenti commi del presente articolo circa la peculiarità delle mansioni svolte dagli addetti ai contact center e lo

specifico trattamento economico normativo per gli stessi stabiliti dal presente contratto - le mansioni di cui alla presente Sezione Terza, potranno essere riconducibili - ai sensi e per gli effetti del primo comma dell'art. 2103 c.c. - a quelle del 3° livello di inquadramento amministrativo di cui alla Disciplina Speciale, Parte Prima, Sezione Prima;

in tali ipotesi, la mobilità orizzontale tra le mansioni di cui alla presente Sezione Terza e le altre riconducibili al 3° livello di inquadramento amministrativo sarà limitata ai casi di modifica degli assetti organizzativi aziendali;

agli addetti al contact center che dovessero essere adibiti ad attività amministrative rientranti nel 3° livello di inquadramento, sarà riconosciuto il trattamento retributivo e normativo corrispondente a tali mansioni.

Norme transitorie

- I. Alla luce di quanto precede e dato il carattere sperimentale della presente nuova impostazione contrattuale, le imprese si impegnano comunque - per l'intera durata del presente CCNL - a non adibire gli impiegati di 3° livello amministrativo ad attività di contact center. Le Parti si danno atto che la suddetta tematica potrà tuttavia formare –mediante procedure di confronto sindacale - oggetto di esame in sede aziendale laddove si dovessero presentare importanti situazioni che determinano ricadute sui livelli occupazionali.

- II. Al termine della fase di applicazione sperimentale della suddetta impostazione contrattuale, coincidente con il periodo di validità del presente CCNL, le Parti firmatarie - in considerazione dell'intrapreso percorso contrattuale riguardante il personale addetto al contact center - si incontreranno al fine di una ricognizione degli effetti della predetta riconducibilità normativa, onde valutare congiuntamente l'eventuale evoluzione delle mansioni degli addetti con conseguenti implementazioni riguardanti anche il trattamento retributivo dei lavoratori interessati.

DISCIPLINA SPECIALE

PARTE SECONDA

DISCIPLINA SPECIALE - PARTE SECONDA

SOGGETTI DESTINATARI

ART. 145

La presente Disciplina speciale - Parte seconda si applica al personale addetto alla Organizzazione produttiva ed alla produzione, inquadrato ai sensi del successivo art. 146.

INQUADRAMENTO

ART. 146

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

4° LIVELLO

lavoratori/trici incaricati di programmare e/o coordinare e promuovere la produzione in un determinato territorio o per determinate fasce di rischio o di settore o di utenza, sovrintendendo ed assistendo l'organizzazione produttiva (Ispettori di organizzazione produttiva);

lavoratori/trici incaricati in via permanente ed esclusiva, per l'elevata capacità tecnico - professionale acquisita con una adeguata permanenza nel 3° livello, della produzione per affari di notevole complessità e/o per fasce di clientela o settore di utenza particolarmente qualificati (Esperti di vendita).

3° LIVELLO

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

2° LIVELLO

lavoratori/trici con incarico di produzione (Venditori senior).

1° LIVELLO

lavoratori/trici da preparare professionalmente - con incarico di produzione (Venditori).

Detti lavoratori/trici, dopo 5 anni dall'assunzione passeranno, previo loro consenso, al 2° livello.

Il produttore potrà svolgere anche attività di promotore finanziario a favore di Impresa del Gruppo assicurativo presso cui svolge la propria attività previa autorizzazione dell'Impresa di appartenenza.

ART. 147

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

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

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

CAMBIAMENTO DI MANSIONI

ART. 148

In caso di nuove assunzioni per le quali sia previsto in base al precedente art. 146 l'inquadramento contrattuale nel 3° livello, l'Impresa esaminerà in via preventiva le eventuali richieste di quei lavoratori/trici inquadrati al 2° livello i quali, ritenendo di avere le attitudini necessarie, intendano essere adibiti alle mansioni superiori.

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

ART. 149

L'Impresa curerà l'aggiornamento professionale di quei lavoratori/trici, fra quelli di cui all'art. 146 ai quali si intenda affidare compiti di carattere tecnico - commerciale.

A tal fine l'Impresa terrà anche conto di eventuali richieste in merito compatibilmente con le attitudini e le capacità del lavoratore/trice interessato.

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 29/10/1987 cui spetti il terzo elemento di cui all'allegato 3/B, lo stesso verrà computato agli effetti di cui al primo comma.

DOVERI

ART. 151

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

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

Deve operare esclusivamente a favore dell'impresa o delle imprese facenti parte dello stesso gruppo finanziario eventualmente indicate nella lettera di nomina; pertanto, gli è fatto divieto di assumere occupazioni con rapporto di lavoro subordinato alle dipendenze di terzi, salvo preventiva autorizzazione dell'Impresa, nonché di svolgere attività comunque contrarie agli interessi dell'Impresa o incompatibili con i doveri d'ufficio.

ORARIO DI LAVORO

ART. 152

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

TRATTAMENTO ECONOMICO

ART. 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.

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. 155

Al personale cui si applica la normativa di cui alla Disciplina speciale - Parte seconda, verranno rimborsate a piè di lista le spese incontrate per gli spostamenti necessari allo svolgimento della sua attività entro i limiti e con le modalità che saranno stabilite nei contratti aziendali, ai sensi dell'art. 84.

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).

Le due mensilità aggiuntive sono uguali alle mensilità solari e maturano nel medesimo anno solare in cui vengono corrisposte.

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.

SCATTI PER ANZIANITÀ

ART. 157

Gli scatti per anzianità sono regolati dalle tabelle di trattamento economico contrattualmente in atto (allegato 3/A) 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 del presente articolo non si applica al personale assunto antecedentemente al 1° agosto 1983.

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

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

AUTOMATISMI

ART. 158

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

A tale effetto la retribuzione di cui agli allegati 3/A, 3/B sarà pari a quella della classe del livello superiore il cui importo sia immediatamente superiore a quello della classe del livello di appartenenza, garantendosi comunque un vantaggio economico pari al valore di tre scatti di quest'ultimo livello.

PERSONALE TRASFERITO ALLA PRODUZIONE

ART. 159

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

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

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

PRODUZIONE LIBERA

ART. 160

L'eventuale produzione raccolta dal personale dipendente non addetto alla organizzazione produttiva ed alla produzione, nonché quella eventualmente procurata dai dipendenti di cui al precedente art. 146 in rami diversi da quelli indicati nella loro lettera di nomina deve essere a tutti gli effetti considerata produzione libera ed i relativi compensi provvigionali riconosciuti agli interessati non possono in alcun caso essere confusi con le retribuzioni agli stessi spettanti in relazione al rapporto di lavoro subordinato.

ART. 161

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

- per il 2015: una quota percentuale dei "compensi provvigionali" percepiti da ciascun interessato nel 2014. La misura della percentuale - che verrà individuata in sede aziendale sulla base dell'importo medio dei "compensi provvigionali" liquidati nel 2014 al personale inquadrato nello stesso livello (ricavato dividendo l'ammontare dei "compensi provvigionali" complessivi liquidati per il numero dei percettori degli stessi) dovrà essere tale da determinare mediamente un importo:
 - di € 398,26 per il 1° livello,
 - di € 556,88 per il 2° livello,
 - di € 731,97 per il 3° livello,
 - di € 979,19 per il 4° livello;
- per il 2016: una quota percentuale dei "compensi provvigionali" percepiti da ciascun interessato nel 2015, calcolata con i criteri di cui sopra, in misura tale da determinare mediamente un importo
 - di € 400,25 per il 1° livello,
 - di € 559,66 per il 2° livello,
 - di € 735,63 per il 3° livello,
 - di € 984,09 per il 4° livello.
- per il 2017: una quota percentuale dei "compensi provvigionali" percepiti da ciascun interessato nel-2016, calcolata con i criteri di cui sopra, in misura tale da determinare mediamente un importo
 - di € 404,25 per il 1° livello,
 - di € 565,26 per il 2° livello,
 - di € 742,99 per il 3° livello,
 - di € 993,93 per il 4° livello.
- per il 2018: una quota percentuale dei "compensi provvigionali" percepiti da ciascun interessato nel 2017, calcolata con i criteri di cui sopra, in misura tale da determinare mediamente un importo
 - di € 409,10 per il 1° livello,
 - di € 572,04 per il 2° livello,
 - di € 751,91 per il 3° livello,
 - di € 1005,86 per il 4° livello.
- per il 2019: una quota percentuale dei "compensi provvigionali" percepiti da ciascun interessato nel 2018, calcolata con i criteri di cui sopra, in misura tale da determinare mediamente un importo

di € 414,59 per il 1° livello,
di € 579,72 per il 2° livello,
di € 762,01 per il 3° livello,
di € 1.019,37 per il 4° livello.

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

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

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

ART. 162

Agli Ispettori di organizzazione produttiva in servizio alla data di entrata in vigore del C.C.N.L. 29 ottobre 1987, l'Impresa potrà affidare l'incarico di produzione di cui alla seconda parte della definizione del 4° livello, con il consenso dell'interessato.

ART. 163

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

ART. 164

Per quanto concerne il personale di produzione in servizio alla data del 29 ottobre 1987 continuano ad applicarsi, anche se non più riportate nel presente testo, le seguenti disposizioni di cui al C.C.N.L. 29 ottobre 1987:

- nota a verbale in calce all'art. 21;
- art. 144 (terzo elemento);
- punti 2 e 3 dell'allegato n. 7.

DISCIPLINA SPECIALE

PARTE TERZA

DISCIPLINA SPECIALE - PARTE TERZA

SOGGETTI DESTINATARI

ART. 165

NORMATIVA SPECIFICA PER GLI ADDETTI AL CONTACT CENTER

La presente disciplina regola gli specifici profili e le modalità di svolgimento delle attività proprie del contact center, le peculiari caratteristiche del loro ciclo organizzativo nonché gli orari di lavoro, il trattamento economico e le peculiari disposizioni applicabili al personale addetto alle attività di contact center sinistri, di contact center vendita, di back office e di assistenza.

Attività del personale addetto al contact center operations

- **sinistri**: gestione del sinistro di tutti i rami assicurativi dall'apertura alla liquidazione dello stesso, operando senza le tradizionali tecniche di liquidazione (trattativa sull'an e/o sul quantum);
- **assistenza**: attività di contatto ed assistenza alla clientela (a titolo esemplificativo, raccolta e comunicazione di informazioni sulle polizze e sui sinistri);
- **back office**: attività ausiliarie strettamente conseguenti, funzionali e connesse a quelle degli addetti al front office, necessarie all'operatività delle iniziative assunte da questi e al completamento del ciclo organizzativo del call center e/o contact center.

Agli addetti operanti nel contact center operations potranno essere affidate mansioni composte dalle diverse attività descritte in tutti i precedenti alinea. 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.

Attività del personale addetto al contact center vendita

Vendita - attraverso procedure e modalità predefinite - di prodotti assicurativi standardizzati, sia inbound sia outbound, attraverso qualsiasi modalità e strumentazione, ivi comprese le attività ausiliarie e funzionali alla vendita stessa, necessarie all'operatività.

In relazione al mutato assetto contrattuale introdotto dal presente CCNL in tema di contact center, con riferimento agli addetti al contact center vendita già in forza alla data di sottoscrizione del presente contratto collettivo, allorchè agli stessi vengano assegnate (in tutto o in parte) le attività di vendita outbound in un momento successivo a quello di svolgimento della vendita inbound, ed ove tale variazione determini una retribuzione inferiore rispetto a quella precedentemente percepita con lo svolgimento di attività inbound, l'azienda riconoscerà – per quattro mesi – la suddetta maggiore retribuzione, a parità di orario di lavoro.

A tal riguardo, le Parti concordano che nelle sedi aziendali si terranno momenti di confronto per chiarire - al fine di risolvere - eventuali aspetti tecnico-operativi connessi allo svolgimento delle suddette attività in forma "mista".

Attività “mista” del personale addetto al contact center

I dipendenti addetti al contact center di cui alla disciplina speciale, parte prima, sezione terza potranno - a fronte di esigenze aziendali dovute all'organizzazione del lavoro e/o all'andamento delle attività - essere contestualmente adibiti (in tutto o in parte) ad attività di vendita, ad attività sinistri, back office ed assistenza, precedentemente descritte. Durante i periodi di assegnazione alla suddetta attività mista, al personale coinvolto sarà riconosciuto il trattamento economico corrispondente, in misura proporzionale, alle tipologie di attività di volta in volta espletate.

Dichiarazione delle Parti 1 - In relazione al mutato assetto contrattuale introdotto dal presente CCNL in tema di contact center, con riferimento al personale già in forza alla data di sottoscrizione del presente contratto collettivo, in caso di svolgimento di attività mista, ed ove ciò determini una retribuzione inferiore rispetto a quella derivante dalla prestazione precedentemente svolta, l'azienda riconoscerà per il periodo di svolgimento dell'attività mista la retribuzione in precedenza percepita dal lavoratore a parità di orario di lavoro, secondo il seguente criterio:

- in caso di adibizione dell'addetto contact center operations ad attività rientranti nella vendita, dovrà essere riconosciuta una retribuzione che, comprensiva delle provvigioni, non sia inferiore a quella tabellare di cui all'All.1 al CCNL, fino ad allora percepita;
- nell'ipotesi di adibizione dell'addetto vendita ad attività del contact center operations dovrà essere comunque riconosciuto per un periodo di quattro mesi il trattamento economico complessivo costituito dal minimo tabellare più la media provvigionale calcolata come da art. 33, ultimo comma, e art. 44, terz'ultimo e ultimo comma, se detto trattamento risulti superiore al trattamento tabellare relativo al contact center operations.

A tal riguardo, le Parti concordano che nelle sedi aziendali si terranno momenti di confronto per chiarire - al fine di risolvere - eventuali aspetti tecnico-operativi connessi allo svolgimento delle suddette attività in forma “mista”, ed agli istituti correlati.

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 contact center, oltre evidentemente all'impiego di centrali specializzate nell'utilizzo di piattaforme tecnologiche in ambito telefonico e/o telematico, è quella di essere svolta secondo procedure standardizzate.

Per procedure standardizzate si intendono quelle procedure in cui l'autonomia decisionale dell'operatore, in possesso di adeguate competenze professionali, è minimale, dovendosi necessariamente seguire percorsi prefissati dal sistema operativo.

Per quanto attiene ai contact center di vendita tali procedure standardizzate consentono la distribuzione (in inbound e outbound) 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 contact center operations l'operatore costituisce il tramite tra 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 al back office che, operando in inbound o outbound nella stessa struttura, sono impiegati in attività ausiliarie strettamente conseguenti, funzionali e connesse a quelle degli addetti al front office, necessarie all'operatività delle iniziative assunte da questi ultimi e al completamento del ciclo organizzativo del particolare e specifico servizio reso dal contact center.

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

E' peraltro possibile che nell'ambito della struttura del contact 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 contact center operations, 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).

A tale personale viene applicata la Disciplina Speciale, Parte Prima, Sezione Prima del CCNL. Data, peraltro, l'unitarietà della struttura del contact center, permane la necessità di un coordinamento della relativa normativa contrattuale -da effettuarsi in sede aziendale – con riferimento, tra l'altro, alle norme in tema di orario ai sensi di quanto previsto dagli artt. 101 e ss.

Nota a verbale n. 2 – Gli addetti al back office dei contact center di vendita (personale che, operando nell'ambito di contact 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 sinistri.

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 lavoro a tempo parziale già presenti nei contratti integrativi aziendali.

Sulla base delle esigenze aziendali i lavoratori part time potranno effettuare lavoro supplementare rispetto a quello concordato.

Le Imprese si attiveranno affinché, entro tre anni dall'entrata in vigore del presente C.C.N.L., almeno il 75% del totale degli addetti di cui alla Parte Terza – Disciplina Speciale, sia a tempo indeterminato.

Nota a verbale n. 4 – Nei contact 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 applicheranno la normativa di cui agli articoli da 167 a 178, con riferimento agli addetti del contact center operations.

Nota a verbale n. 5 - Nel caso di necessità di assunzione di personale a tempo indeterminato cui si applica la Disciplina Speciale Parte Prima, sezione prima, le Imprese terranno conto prioritariamente del personale addetto al contact center.

Nel caso di necessità di assunzione di personale a tempo indeterminato cui si applica la Disciplina Speciale Parte Prima, da inquadrare nell'area professionale Impiegati, fino al 4[^] livello di inquadramento, da assegnare ai servizi liquidativi o assuntivi presso la società in cui opera il contact center o presso società del Gruppo di appartenenza, le imprese ricorreranno nella misura del 15% al personale addetto al contact center.

Nel caso di necessità di assunzione di personale a tempo indeterminato cui si applica la Disciplina Speciale Parte Prima, da inquadrare nell'area professionale Impiegati, fino al 4[^] livello di inquadramento, da assegnare ai servizi amministrativi presso la società in cui opera il contact center o presso società del Gruppo di appartenenza, le imprese ricorreranno nella misura del 5% al personale addetto al contact center.

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 assunzione di personale, accoglieranno le richieste tenendo conto dell'esperienza maturata e dell'anzianità e purché 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
Soppresso

RESPONSABILITÀ CIVILE E/O PENALE
CONNESSA ALLA PRESTAZIONE
ART. 167

La responsabilità civile verso terzi per fatti commessi dai lavoratori/trici che, nell'esercizio delle proprie funzioni, rappresentano l'Impresa, è a carico dell'Impresa.

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

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

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

DOVERI

ART. 168

Il personale ha il dovere di dare all'Impresa una fattiva collaborazione, secondo le direttive impartite dagli organi responsabili e le norme del presente contratto e di osservare il segreto d'ufficio.

Esso deve tenere una condotta costantemente uniformata ai principi di disciplina.

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

ORARIO DI LAVORO

ART. 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 n. 1 – Con riferimento ai lavoratori part-time addetti al contact center vendita, l'Impresa, con modalità stabilite a livello aziendale e previa informazione alle RSA, 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 n. 2 – Restano ferme le previsioni del D. Lgs. 8 aprile 2003, n. 66 in materia di lavoro notturno.

BUONO PASTO

ART. 170

Al personale di cui alla presente Parte Terza viene corrisposto un "buono pasto" giornaliero di euro 3,80 per ogni giornata effettiva di lavoro con prestazioni, anche su turno, con intervallo.

I buoni pasto non sono cumulabili, né cedibili, né commerciabili o convertibili in denaro, né sono erogati in caso di assenza per qualsiasi motivo (ferie, aspettative, trasferte o missioni, astensione per maternità, malattia, infortunio, festività, ecc.).

Dichiarazione a verbale – Gli aumenti del valore del buono pasto previsti dal presente C.C.N.L. non sono assorbibili a livello aziendale.

ART. 171

Al personale che svolga turni di lavoro pari ad almeno tre ore consecutive giornaliere su attrezzatura munita di videoterminale sarà concesso un intervallo di quindici minuti dopo centoventi minuti di applicazione continuativa al videoterminale.

LAVORO STRAORDINARIO

ART. 172

Per la disciplina del lavoro straordinario del personale di cui alla Disciplina Speciale, Parte Prima – Sezione Terza e Disciplina Speciale, Parte Terza, si fa riferimento a quanto previsto dagli artt. 109, 110 primo comma, 113, 114.

Gli art. 110, ultimo comma, 111 e 112 trovano applicazione soltanto nel caso in cui il lavoro notturno o compiuto di domenica o in altri giorni festivi sia da considerarsi straordinario e non rientri in turni di lavoro ordinario.

COMPUTO DELLA PAGA ORARIA
ART. 173

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

per il personale di cui al contact center operations, dividendo per 160 un dodicesimo della retribuzione annua contrattuale;

per il personale di cui al contact center vendita, 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 al contact center operations, all'allegato 4/B se trattasi di personale di cui al contact center vendita e il trattamento economico corrispondente, in misura proporzionale alle tipologie di attività di volta in volta espletate, in caso di svolgimento di mansioni miste di cui all'art. 165, ferme restanti le specifiche disposizioni per il personale in servizio alla data di sottoscrizione del presente contratto.

Al coordinatore di team di addetti spetta il trattamento economico di cui all'allegato 4/C.

Al personale addetto al contact center vendita spettano, altresì, i 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. L'impresa inoltre, potrà stabilire di corrispondere ulteriori elementi economici sotto forma di sovra-provvigioni.

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 e maturano nel medesimo anno solare in cui vengono corrisposte.

Alla mensilità aggiuntiva da pagare il 15 dicembre (gratifica natalizia) sarà aggiunto, per il personale di cui al contact center vendita 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 C.C.N.L. 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 al contact center vendita, 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.

SCATTI PER ANZIANITÀ

ART. 176

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

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

ART. 177

Nell'ipotesi di assenze del personale di cui alla Disciplina Speciale, Parte Prima – Sezione Terza e Disciplina Speciale, Parte Terza (addetti al contact center vendita) per le quali vengono riconosciuti permessi retribuiti verrà computata anche la media provvigionale come calcolata nelle ipotesi di assenza per ferie o malattia.

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.

NORMA TRANSITORIA

**Art. 178
Soppresso**

DISPOSIZIONI FINALI DI CARATTERE GENERALE

TENTATIVO DI CONCILIAZIONE

Art. 179

In caso di controversie individuali di lavoro le Parti, anziché adire la commissione di conciliazione prevista dagli artt. 410 e seguenti c.p.c. come modificati dalla legge 4 novembre 2010, n. 183 e successive modifiche ed integrazioni possono scegliere, ai sensi di quanto previsto dai predetti articoli, di esperire il tentativo di conciliazione anche in sede sindacale con l'assistenza delle rispettive Organizzazioni Sindacali secondo le modalità e le procedure sotto indicate.

Viene costituita, a tale scopo, una Commissione Paritetica di Conciliazione.

La predetta Commissione è composta:

- a) per i datori di lavoro, da un rappresentante dell'ANIA;
- b) per i lavoratori, da un rappresentante delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto, cui il lavoratore sia iscritto o abbia conferito mandato.

La Segreteria della Commissione ha sede presso l'ANIA e le riunioni della Commissione avranno luogo presso gli uffici dell'Associazione, o di Milano o di Roma, ovvero presso gli uffici dell'azienda interessata alla controversia siti nel capoluogo della provincia ove presta la sua attività il lavoratore interessato, se in questa operano più di 200 dipendenti da Imprese assicuratrici, o, in caso contrario, nel capoluogo di regione. Qualora in tali località non esistessero uffici aziendali, le parti si accorderanno su un diverso luogo dove effettuare la riunione della Commissione.

La parte interessata ad esperire il tentativo di conciliazione secondo la presente procedura, deve farne richiesta alla Commissione Paritetica di Conciliazione, anche tramite l'Organizzazione Sindacale alla quale è iscritta e/o abbia conferito mandato, o, se trattasi di Imprese, anche tramite l'ANIA.

Copia della richiesta del tentativo di conciliazione, è inviata alla parte convenuta mediante raccomandata A.R.

La richiesta deve precisare:

- a) le generalità del ricorrente e l'Impresa di cui è dipendente o legale rappresentante;
- b) la delega per la nomina del proprio rappresentante nel collegio di conciliazione ad un'organizzazione sindacale, qualora la parte ricorrente sia il lavoratore; la delega all'ANIA qualora la parte ricorrente sia l'Impresa;
- c) il luogo dove devono venire effettuate le comunicazioni inerenti la procedura;
- d) l'oggetto della vertenza.

La Commissione Paritetica di Conciliazione, una volta ricevuta la comunicazione, comunicherà a tutte le parti, tempestivamente, data e luogo della comparizione ai fini del tentativo di conciliazione.

Il tentativo di conciliazione deve essere esperito entro quaranta giorni dalla data di presentazione della richiesta alla Commissione Paritetica di Conciliazione. Trascorso inutilmente tale termine, il tentativo di conciliazione si considera comunque espletato ai fini dell'art. 412-bis del c.p.c.

Ove il tentativo di conciliazione abbia esito positivo, anche limitatamente ad una parte della pretesa avanzata dalla parte interessata, si formerà un verbale che dovrà essere sottoscritto dalle parti nonché dalla Commissione Paritetica di Conciliazione, avente valore di conciliazione della lite in sede sindacale ai sensi dell'art. 2113, comma 4 c.c. e degli artt. 410 e 411, comma 3, c.p.c., 412 ter., come modificati dalla legge 11 agosto 1973, n. 533 e dalla legge 4 novembre 2010, n. 183 e successive modifiche ed integrazioni.

Il processo verbale di conciliazione verrà depositato, a cura di una delle Parti, presso la Direzione Territoriale del Lavoro, ai fini del suo successivo inoltro presso il Tribunale competente per territorio.

Se la conciliazione non riesce, si applicano le disposizioni dell'art. 411 c.p.c. e successive modifiche e integrazioni.

ALLEGATI

ART. 180

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

Allegato 1 - Imprese che hanno invocato l'art. 2 dello Statuto ANIA – Dichiarazione dell'ANIA

Allegato 2 - Trattamento economico del personale amministrativo

2/A - Tabelle stipendiali per il personale amministrativo già in forza alla data del 18.12.1999

2/B - Tabelle stipendiali per il personale amministrativo assunto a partire dal 18.12.1999

2/C - Indennità economica per Funzionari (ex indennità di carica) - Personale già in forza alla data del 18.12.1999

2/D - Indennità economica per Funzionari (ex indennità di carica) - Personale assunto a partire dal 18.12.1999

2/E - Indennità annua di cui al profilo j) della posizione organizzativa 1 – 4° livello retributivo - dell'area professionale B

2/F - Indennità economica per il 6° livello quadro

- Allegato 3 -** Trattamento economico del personale addetto all'organizzazione produttiva ed alla produzione
- 3/A -** Tabelle di trattamento economico del personale addetto all'organizzazione produttiva ed alla produzione
 - 3/B -** Terzo elemento
 - 3/C -** Assegno annuo ad personam contrattuale di cui ai punti 2 e 3 dell'allegato 7 al C.C.N.L. 29 ottobre 1987
- Allegato 4 -** Trattamento economico del personale di cui alla Disciplina Speciale, Parte Prima – Sezione Terza e alla Disciplina Speciale Parte Terza
- 4/A -** Tabelle stipendiali complessive per il personale contact center operations (ex Call center Sezione Prima)
 - 4/B -** Tabelle stipendiali fisse complessive per il personale contact center vendita (ex Call center Sezione Seconda)
 - 4/C -** Tabelle stipendiali complessive per il coordinatore di team/Contact center
- Allegato 5 -** Accordo assistenza sanitaria dei Funzionari delle Imprese assicuratrici
- Allegato 6 -** Lettere dell'ANIA alle Organizzazioni Sindacali
- Allegato 7 -** Accordo relativo alle festività abolite
- Allegato 8 -** Protocollo sulle relazioni sindacali
- Allegato 9 -** Commissione nazionale paritetica per l'inquadramento
- Allegato 10 -** Accordo sindacale nazionale del 20 maggio 2013 istitutivo del Fondo intersettoriale di Solidarietà Ania/Aisa.
- Allegato 10 bis** Decreto Interministeriale n. 78459/2014 riguardante il Fondo intersettoriale di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale dipendente dalle imprese assicuratrici e delle società di assistenza.
- Allegato 11 -** Accordo sull'Ente Bilaterale nazionale per la Formazione Assicurativa (ENBIFA)
- Allegato 12 -** Testo Unico in tema di tutele sindacali
- Allegato 13 –** Regolamento per l'attuazione del trattamento di previdenza previsto dall'art. 86
- Allegato 14 -** Accordo in materia di tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro
- Allegato 15 –** Commissione paritetica in tema di occupazione
- Allegato 16 –** Sistema sanzionatorio
- Allegato 17 –** Accordo per il personale già dipendente da Imprese poste in liquidazione coatta
- Allegato 18 –** Accordo quadro sulle flessibilità di accesso al lavoro
- Allegato 19 –** Protocollo sulla Responsabilità Sociale d'Impresa

INSCINDIBILITÀ' DELLE DISPOSIZIONI CONTRATTUALI

ART. 181

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

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

DECORRENZA, DURATA ED EFFICACIA
ART. 182

Salvo decorrenze e scadenze indicate specificamente, il presente contratto collettivo nazionale decorre dal 22 febbraio 2017 e si applica al personale in effettivo servizio alla suddetta data, nonché a quello assunto successivamente.

Esso scadrà il 31/12/2019 e si intenderà tacitamente rinnovato per un periodo di 4 anni, qualora non venga disdettato per iscritto da una delle Parti almeno 3 mesi prima della scadenza.

INDENNITA' DI VACANZA CONTRATTUALE

ART. 183

Soppresso

NORME TRANSITORIE

ART. 184

Soppresso

Art. 185
Soppresso

NORMA TRANSITORIA

ART. 183 (una tantum ed arretrati)

Al personale di cui alla Disciplina Speciale Parte Prima, Parte Seconda e Parte Terza, in servizio a tempo indeterminato alla data di stipula del presente CCNL e alla data del 31.12.2014 verrà corrisposto un importo a titolo di un tantum pari a € 400, per un dipendente di 4° livello, 7° classe, da riparametrare per inquadramento, livello e per classe di anzianità secondo le tabelle di cui all'allegato 1/Art. 183.

Tale importo – che sarà erogato non oltre il 30.05.2017 – sarà proporzionato al servizio prestato nel suddetto periodo e non sarà considerato utile ad alcun effetto contrattuale e di legge. In via alternativa e previa opzione del personale interessato, da esercitarsi entro il 30 aprile 2017, in luogo di tale importo a titolo di una tantum, potrà essere riconosciuto un contributo straordinario pari a € 489, per un dipendente di 4° livello, 7° classe, destinato alla forma di previdenza complementare cui il lavoratore è iscritto, da riparametrare per inquadramento, livello e per classe di anzianità secondo le tabelle di cui allegato 2/Art. 183.

Gli arretrati spettanti a partire dal 1.1.2015 – che saranno erogati non oltre il 30.05.2017 – saranno riconosciuti al personale in forza alla data di stipula del presente accordo e rapportati al servizio prestato a partire dal suddetto 1.1.2015.

Le somme erogate a titolo di arretrati saranno considerate utili ai soli effetti della determinazione della quota di accantonamento del T.F.R. relativa all'anno 2017 e delle prestazioni economiche di maternità.

ALLEGATI

**IMPRESE CHE HANNO INVOCATO
L'ART. 2 DELLO STATUTO ANIA**

Dichiarazione dell'ANIA

L'Ania comunicherà, in sede di avvio delle trattative per il rinnovo del CCNL, l'elenco delle imprese che hanno invocato il predetto art. 2.

ALLEGATI 2,3 4
Tabelle economiche già aggiornate

**ACCORDO PER L'ASSISTENZA SANITARIA
DEI FUNZIONARI DELLE IMPRESE ASSICURATRICI**
(del 18 luglio 2003 come modificato in data 3 luglio 2017)

tra

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

e

FIRST/CISL, FISAC/CGIL, F.N.A., SNFIA e UILCA,

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 22 febbraio 2017.

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 € 37.000,00. 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 € 26.500,00. 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. a) 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 € 240.000,00.

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 per la patologia.

Con il limite massimo giornaliero, per i casi di ricovero, di € 350,00 a persona per retta di degenza e con il limite massimo per anno assicurativo, per il complesso delle prestazioni, per nucleo familiare di € 120.000,00.

3) Parto:

a) Parto normale:

rimborso delle spese di degenza nel limite massimo di € 350,00 giornaliere; rimborso di tutte le altre spese (onorario medico ostetrico, assistenza pediatrica, ostetrica, ecc.) nel limite massimo di € 2.500,00;

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 € 3.650,00, 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 € 500,00 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 € 23.000,00.

Prestazioni odontoiatriche

Rimborso delle spese sostenute per prestazioni odontoiatriche entro i limiti previsti per ciascuna prestazione dalla allegata tabella (All. b) al presente accordo), con il limite massimo, per anno assicurativo per il complesso delle prestazioni riferite al nucleo familiare, pari a € 1.850,00, aumentato di € 1.100,00 per i primi due carichi familiari e di € 450,00 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 € 3.650,00 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 24 mesi dalla data di cessazione, per un periodo di tre 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, decorre dal 15 luglio 2017, fermo restando che gli importi di cui al precedente art. 3, comma 2, decorrono dal 1° gennaio 2017. Esso scadrà il 31 dicembre 2019, contestualmente al CCNL e si intenderà 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

**LETTERE 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 17.09.2007.

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.

ALLEGATO n. 6/A TER

(Contrattazione collettiva nazionale riguardante i lavoratori delle Agenzie)

Si conferma che per le ragioni di ordine tecnico-giuridico ampiamente esposte - e che si intendono qui interamente ribadite - la materia dei contratti collettivi che disciplinano i rapporti di lavoro tra gli agenti ed i propri collaboratori non investe la diretta potestà e responsabilità delle imprese del settore e della stessa Ania.

L'Associazione riconosce alle OO.SS. firmatarie del presente contratto il ruolo di agenti contrattuali per il personale dipendente non dirigente del settore assicurativo e ritiene che le medesime abbiano un ruolo di primario riferimento anche nel comparto della contrattazione collettiva riguardante i lavoratori delle Agenzie, circostanza che con la presente dichiarazione si rappresenta alle imprese del settore.

ALLEGATO n. 6/B

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

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

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

ALLEGATO n. 6/C

Con riferimento a quanto abbiamo già avuto occasione di significarVi, Vi confermiamo che rivolgeremo alle Imprese nostre socie con dipendenti tra 36 e 60, una raccomandazione affinché considerino in concreto applicabili anche alle proprie unità produttive con meno di 16 dipendenti le disposizioni di cui all'art. 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, così come modificato dalla legge 11 maggio 1990 n. 108.

ACCORDO SULLE FESTIVITA' ABOLITE
(del 18 dicembre 1999 come modificato in data 22 febbraio 2017)

L'ANIA, la FIRST/CISL, la FISAC/CGIL, la F.N.A., lo SNFIA e la UILCA, sulla base delle intervenute modifiche normative, hanno convenuto di precisare i contenuti dell'Accordo 29 ottobre 1987 di cui all'Allegato n. 6 al C.C.N.L. 29 ottobre 1987.

In particolare e premesso

che la Legge 5 marzo 1977, n. 54 ha dichiarato non più festivi, e quindi lavorativi, i seguenti giorni:

- . San Giuseppe (19 marzo);
- . SS. Pietro e Paolo (29 giugno);
- . Ascensione di N.S., Corpus Domini (cadenti rispettivamente il 39mo giorno ed il 60mo giorno dopo la domenica di Pasqua;
- . Unità Nazionale (4 novembre).

Le Parti medesime hanno convenuto che:

ART. 1

Per la sola piazza di Roma il giorno 29 giugno, SS. Pietro e Paolo, resta festivo in quanto Patrono della città, nonché ex festività come indicato in premessa.

ART. 2

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.

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 e successive modifiche ed integrazioni.

ART. 3

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. 4

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.

PROTOCOLLO SULLE RELAZIONI SINDACALI

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

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

A tale scopo l'ANIA e le OO.SS. concordano sull'opportunità di costituire un Osservatorio cui affidare l'esame dei seguenti argomenti:

- eventuali problematiche inerenti l'occupazione nel settore, l'andamento dell'occupazione nel settore, con particolare riferimento a quella giovanile e femminile, anche in rapporto alle disposizioni di legge in materia di parità uomo-donna, nonché ad eventuali raccomandazioni UE in materia;
- monitoraggio delle trasformazioni del mercato occupazionale attraverso la raccolta di informazioni relative oltre che all'andamento occupazionale del settore nel suo complesso e di singole aree geografiche, anche alla tipologia delle professionalità richieste dal mercato;
- tale monitoraggio è finalizzato alla conoscenza dell'andamento/composizione dei flussi occupazionali e della possibile evoluzione del rapporto domanda/offerta del mercato del lavoro e costituisce strumento di supporto della Commissione paritetica;
- la dinamica del costo del lavoro nell'ambito del settore assicurativo in rapporto anche con il resto del mercato del lavoro italiano ed estero, tenendo anche in considerazione l'andamento dei settori interessati all'analisi;
- le nuove tecnologie ed i loro effetti sull'organizzazione del lavoro, anche con riferimento ad eventuali nuove figure professionali, nonché gli effetti sulla composizione della rete di vendita e sull'apertura di nuovi canali di vendita;
- le problematiche del lavoro nell'ambito del mercato unico europeo. A tal fine le Parti potranno esaminare la possibilità di promuovere iniziative esterne con la partecipazione dei Sindacati europei di categoria e dell'Associazione europea delle compagnie;
- l'evoluzione delle relazioni sindacali nel Paese e nell'ambito del mercato unico;
- aree esposte al fenomeno malavitoso;
- evoluzione della formazione con particolare riferimento alla valorizzazione della professionalità femminile.

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

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

Esso si riunirà su richiesta delle Parti ed agli incontri potranno essere chiamati ad intervenire, su invito concorde delle stesse, esperti delle materie che formano oggetto di osservazione.

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

L'attività dell'Osservatorio sarà orientata a fare acquisire alle Parti il maggior numero di elementi conoscitivi relativamente alle materie oggetto di studio e ad addivenire, possibilmente, a valutazioni comuni.

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

**COMMISSIONE NAZIONALE PARITETICA
PER L'INQUADRAMENTO**

In relazione a quanto contenuto nelle premesse del CCNL ed alle avvenute modifiche in tema di inquadramento e mansioni, le Parti concordano sull'opportunità di costituire un'apposita Commissione nazionale paritetica, formata da due rappresentanti di ciascuna Organizzazione Sindacale firmataria del presente C.C.N.L. e da altrettanti rappresentanti dell'ANIA con il compito di:

1. esaminare le mutate esigenze di lavoro e l'evoluzione dei profili professionali tipici del comparto assicurativo, in relazione anche alle intervenute tecnologie e nuove modalità di prestazione dell'attività lavorativa, conseguenti, tra l'altro, ai processi di digitalizzazione del lavoro;
2. predisporre, nel corso della vigenza contrattuale, un rapporto conclusivo sugli esiti dell'attività svolta, che possa essere prodromico ai conseguenti e necessari aggiornamenti/implementazioni degli istituti contrattuali afferenti la disciplina degli inquadramenti e dei connessi trattamenti economici.

ACCORDO SINDACALE NAZIONALE

Art. 3 legge 28 giugno 2012, n. 92 e s.m.i. - Adeguamento e modifica del Regolamento istitutivo del Fondo di Solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione, della riconversione e riqualificazione professionale del personale delle imprese assicuratrici, approvato con DM n. 33/2011

Il giorno 20 maggio 2013

tra

ANIA, AISA

e

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

Premesso che:

- l'art. 2, comma 28 della legge 23 dicembre 1996, n. 662, prevede che, "in attesa di un'organica riforma del sistema di ammortizzatori sociali, vengano definite, in via sperimentale, con uno o più decreti, misure di politiche attive e di sostegno del reddito e dell'occupazione nell'ambito dei processi di ristrutturazione aziendale e per fronteggiare situazioni di crisi, per le categorie e settori di impresa provvisti di detto sistema";

- il decreto n. 477 del 27 novembre 1997, emanato dal Ministro del Lavoro, di concerto con il Ministro del Tesoro, contenente il regolamento-quadro in materia, rinvia ai contratti collettivi nazionali per la definizione dei principi e criteri direttivi validi ai fini dell'adozione dei regolamenti dei Fondi di settore ai sensi dell'art. 2, comma 28 della legge n. 662/1996;

- il contratto collettivo nazionale di lavoro del 17 settembre 2007 per il personale dipendente non dirigente delle imprese assicuratrici (da ultimo novellato dal CCNL del 7 marzo 2012), all'Allegato 10, contiene un Protocollo d'Intesa per l'istituzione di un Fondo per il sostegno del reddito, dell'occupazione del personale delle imprese assicuratrici;

- con l'accordo sindacale nazionale del 9 ottobre 2009 è stata convenuta l'istituzione, presso l'INPS, del Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale delle imprese assicuratrici;

- con il decreto n. 33 del 21 gennaio 2011, del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze, è stato approvato il Regolamento relativo alla istituzione del predetto Fondo di Solidarietà, la cui scadenza è fissata per il 2021;

- con raccomandata A/R del 26 novembre 2012, AISA (Associazione Italiana Società di Assistenza), FIBA/CISL, FISAC/CGIL, FNA e UILCA hanno richiesto ad ANIA ed alle Organizzazioni Sindacali Nazionali dei lavoratori delle imprese di assicurazione di aderire al Fondo di Solidarietà di cui al DM n. 33/2011, con la finalità di adeguarsi alle disposizioni di cui all'art. 3 della legge 28 giugno 2012, n. 92 e s.m.i. e di assicurare, anche ai lavoratori delle società di assicurazione assistenza e delle aziende di servizi intrinsecamente ordinate e funzionali alle stesse, le tutele previste dall'art. 3 della legge medesima;

- l'art. 3, commi 4 e 10, della legge n. 92/2012 e s.m.i. prevede che le organizzazioni sindacali e imprenditoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale stipulino "accordi collettivi e contratti collettivi, anche intersettoriali, aventi ad oggetto la costituzione di fondi di solidarietà bilaterali per i settori non coperti dalla normativa in materia di integrazione salariale, con la finalità di assicurare ai lavoratori una tutela in costanza di rapporto di lavoro nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa per cause previste dalla normativa in materia di integrazione salariale ordinaria o straordinaria";

- l'art. 3, comma 11, della menzionata legge, stabilisce che i suddetti fondi , oltre a quanto previsto al precedente alinea, "possono avere le seguenti finalità:

a) assicurare ai lavoratori una tutela in caso di cessazione del rapporto di lavoro, integrativa rispetto all'assicurazione sociale per l'impiego;

b) prevedere assegni straordinari per il sostegno al reddito, riconosciuti nel quadro dei processi di agevolazione all'esodo, a lavoratori che raggiungano i requisiti previsti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato nei successivi cinque anni;

c) contribuire al finanziamento di programmi formativi di riconversione o riqualificazione professionale, anche in concorso con gli appositi fondi nazionali o dell'Unione europea";

- l'art. 3, comma 42, della citata legge, prevede che la disciplina dei fondi di solidarietà istituiti ai sensi dell'art. 2, comma 28, della legge 23 dicembre 1996, n. 662, deve essere adeguata alle norme della legge n. 92/2012 e s.m.i. con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, sulla base di accordi e contratti collettivi, da stipulare tra le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale entro il 30 giugno 2013;

- le Parti firmatarie dell'accordo del 9 ottobre 2009, istitutivo del Fondo di Solidarietà di cui al DM n. 33/2011, ritengono accoglibile, in occasione della stipula dell'accordo di adeguamento del menzionato Fondo di settore alla nuova disciplina legislativa, la richiesta di estensione del campo di applicazione del Fondo medesimo avanzata da AISA, FIBA/CISL, FISAC/CGIL, FNA e UILCA;

Tutto ciò premesso, si conviene quanto segue:

Art. 1

Denominazione del nuovo Fondo Intersettoriale

1. Il “Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale delle imprese assicuratrici”, istituito presso l'Inps con decreto ministeriale n. 33/2011 assumerà la nuova denominazione di “Fondo Intersettoriale di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale delle imprese assicuratrici e delle società di assistenza” d'ora in poi “Fondo Intersettoriale di Solidarietà”.

Art. 2

Natura giuridica e obblighi di bilancio

1. Il Fondo Intersettoriale di Solidarietà di cui al presente accordo sindacale non ha personalità giuridica e costituisce una gestione dell'Inps, godendo di autonoma gestione finanziaria e patrimoniale.

2. Il Fondo Intersettoriale di Solidarietà ha l'obbligo di presentazione di bilanci di previsione a otto anni basati sullo scenario macro-economico coerente con il più recente Documento di economia e finanza e relativa Nota di aggiornamento.

3. Sulla base del bilancio di previsione di cui al precedente comma, il Comitato Amministratore di cui all'art. 4, ha facoltà di proporre modifiche in relazione all'importo delle prestazioni o alla misura dell'aliquota della contribuzione.

4. In caso di necessità di assicurare il pareggio di bilancio ovvero di far fronte a prestazioni già deliberate o da deliberare, ovvero di inadempienza del Comitato Amministratore in relazione all'attività di cui al precedente comma 3, l'aliquota contributiva può essere modificata con le modalità di cui all'art. 3, comma 30, della legge n. 92/2012 e s.m.i..

Art. 3

Finalità e ambito di applicazione del Fondo Intersettoriale di Solidarietà

1. Il Fondo ha lo scopo di attuare - nei confronti dei lavoratori delle aziende cui si applicano il contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale dipendente non dirigente delle imprese di assicurazione (d'ora in poi CCNL ANIA) o il contratto collettivo di lavoro per i dipendenti delle Società di Assicurazione Assistenza e le Aziende di Servizi intrinsecamente ordinate e funzionali alle stesse (d'ora in poi CCNL AISA) - interventi che, nell'ambito e in connessione con processi di ristrutturazione e/o di situazioni di crisi, e/o di rilevante riorganizzazione aziendale o di riduzione o trasformazione di attività o di lavoro, eventualmente anche in concorso con gli appositi strumenti di sostegno previsti dalla legislazione tempo per tempo vigente:

a) assicurino ai lavoratori una tutela in costanza di rapporto di lavoro nei casi di riduzione o sospensione temporanea dell'attività lavorativa per cause previste dalla normativa in materia di integrazione salariale ordinaria o straordinaria;

b) prevedano assegni straordinari per il sostegno al reddito, riconosciuti nel quadro dei processi di agevolazione all'esodo, a lavoratori che raggiungano i requisiti previsti per l'accesso al trattamento pensionistico anticipato o di vecchiaia nei successivi cinque anni, fermo quanto anche previsto dal successivo art. 6.

c) contribuiscano al finanziamento di programmi formativi di riconversione o riqualificazione professionale, anche in concorso con gli appositi fondi nazionali o dell'Unione europea.

2. Il Fondo può attuare i descritti interventi anche nei confronti del personale dipendente da Enti di settore o Associazioni di categoria che applicano i CCNL di cui al primo comma del presente articolo; può, altresì, attuare gli stessi interventi nei confronti del personale dipendente da imprese che, avvalendosi di quanto previsto dagli Statuti delle rispettive Associazioni di categoria, applicano i suddetti CCNL a parte del proprio personale dipendente.

Tale possibilità è subordinata ad un'espressa richiesta congiunta, di impresa e organizzazioni sindacali, di ammissione al Fondo e al parere favorevole da parte del Comitato Amministratore, ai sensi e per gli effetti dell'art. 5 del presente accordo.

In caso di ammissione al Fondo, il Comitato si attiverà presso l'Inps per disciplinare le modalità di finanziamento del Fondo (attribuzione del codice contributivo).

Art. 4

Amministrazione del Fondo

1. Il Fondo è gestito da un "Comitato Amministratore" composto da cinque esperti designati dall'ANIA e dall'AISA e cinque esperti designati dalle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente accordo sindacale nazionale, nominati con Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Il Comitato Amministratore si compone altresì di due

funzionari, con qualifica di dirigente, in rappresentanza, rispettivamente, del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e del Ministero dell'Economia e delle Finanze. La partecipazione al Comitato è gratuita e non dà diritto, per i componenti dello stesso, ad alcun compenso, indennità o rimborso spese.

Per la validità delle sedute è necessaria la presenza di otto componenti del Comitato. Le deliberazioni vengono assunte a maggioranza dei presenti, salvo che per i punti c), d), e) ed f) dell'art. 5 del presente accordo, per i quali occorrerà la maggioranza semplice dei presenti più uno. In caso di parità nelle votazioni prevale il voto del Presidente.

2. Il Presidente del Comitato è eletto - in base ad un regime di alternanza tra ANIA, AISA e Organizzazioni Sindacali - dal Comitato stesso tra i propri membri e dura in carica secondo i seguenti criteri temporali: quattro anni per l'ANIA/AISA e quattro anni per le Organizzazioni Sindacali. Il primo mandato spetterà alle Organizzazioni datoriali ed avrà una durata di sei anni.

3. I componenti del Comitato durano in carica quattro anni. Nel caso in cui durante il mandato venga a cessare dall'incarico, per qualunque causa, uno o più componenti del Comitato stesso, si provvederà alla loro sostituzione, per il periodo residuo, con altro componente designato, secondo le modalità di cui al punto 1.

4. Partecipa alle riunioni del Comitato Amministratore del Fondo il collegio sindacale dell'Inps, nonché il direttore generale dell'Istituto o un suo delegato, con voto consultivo.

Art. 5

Compiti del Comitato Amministratore del Fondo

Il Comitato Amministratore deve:

a) predisporre, sulla base dei criteri stabiliti dal consiglio di indirizzo e vigilanza dell'Inps, i bilanci annuali della gestione, preventivo e consuntivo, corredati da una relazione, e deliberare sui bilanci tecnici relativi alla gestione stessa;

b) deliberare gli interventi ed i trattamenti in conformità alle regole di precedenza e turnazione fra le Aziende, di cui all'art. 11 e compiere ogni altro atto richiesto per la gestione degli istituti previsti dal regolamento;

c) deliberare, sentite le Parti firmatarie dell'accordo, la misura del contributo addizionale di cui all'art. 7, comma 1, lett. b), nonché la misura, espressa in termini percentuali, del contributo straordinario di cui al comma 3 dello stesso articolo;

d) deliberare le sospensioni ai sensi dell'art. 7, comma 4 ed in ogni caso fare proposte in materia di contributi, interventi e trattamenti;

e) vigilare sulla affluenza dei contributi, sull'ammissione agli interventi e sull'erogazione delle prestazioni, nonché sull'andamento della gestione, studiando e

proponendo i provvedimenti necessari per il miglior funzionamento del Fondo, nel rispetto del criterio di massima economicità, formulando proposte in merito agli oneri di funzionamento del Fondo medesimo;

f) deliberare in ordine all'ammissione alle prestazioni del Fondo dei soggetti di cui al comma 2 dell'art.3 del presente accordo;

g) decidere, in unica istanza, sui ricorsi in materia di contributi e prestazioni;

h) assolvere ogni altro compito che sia ad esso demandato da leggi o regolamenti;

i) deliberare le revoche degli assegni straordinari nei casi di non cumulabilità di cui all'art. 12.

Art. 6

Prestazioni

1. Il Fondo provvede, nell'ambito dei processi di cui all'art. 3, comma 1 e nei confronti dei soggetti aderenti al Fondo medesimo:

a) in via ordinaria:

1) a contribuire al finanziamento di programmi formativi di riconversione e/o riqualificazione professionale, anche in concorso con gli appositi Fondi nazionali e/o comunitari;

2) al finanziamento di specifici trattamenti a favore dei lavoratori dipendenti dai soggetti di cui all'art. 3 del presente accordo aderenti al Fondo, interessati da riduzione dell'orario di lavoro o da sospensione temporanea dell'attività lavorativa anche in concorso con gli appositi strumenti di sostegno previsti dalla legislazione vigente ed al versamento della contribuzione correlata;

b) in via straordinaria:

all'erogazione di assegni straordinari per il sostegno al reddito, in forma rateale, ed al versamento della contribuzione correlata, riconosciuti ai lavoratori ammessi a fruirne per un periodo massimo di cinque anni fino al raggiungimento dei requisiti previsti per l'accesso al trattamento pensionistico anticipato o di vecchiaia.

2. Qualora intervengano modifiche normative e/o disposizioni attuative che innalzino i requisiti di accesso al trattamento pensionistico, per i soggetti che stiano già fruendo delle prestazioni del Fondo, l'erogazione dell'assegno ed il versamento della contribuzione ad esso correlata verranno prorogati oltre il suddetto limite di 60 mesi e fino al raggiungimento dei requisiti previsti per l'accesso al trattamento pensionistico anticipato o di vecchiaia. L'assegno straordinario sarà pari all'importo del trattamento pensionistico Inps (anticipato o di vecchiaia) che gli interessati percepirebbero con la maggiorazione dell'anzianità

contributiva mancante per il diritto alla pensione stessa; detto assegno assorbirà, nei casi in cui sia dovuto fino a concorrenza, il preavviso o la relativa indennità sostitutiva.

3. Il lavoratore può optare per l'erogazione in unica soluzione. In tale caso l'assegno straordinario una tantum sarà pari ad un importo corrispondente al 65% dell'importo di cui sopra, attualizzato al tasso ufficiale BCE di riferimento alla data di liquidazione della prestazione, dedotta la contribuzione correlata, che pertanto non verrà versata.

4. Agli interventi sopra definiti vengono ammessi, nell'ambito di un periodo di 10 anni dalla data di entrata in vigore del presente Regolamento, i soggetti di cui all'art. 3 aderenti al Fondo.

5. Ai fini dell'applicazione dei criteri di cui ai commi precedenti, si dovrà tener conto della complessiva anzianità contributiva rilevabile da apposita certificazione prodotta dai lavoratori.

6. Il Fondo versa, altresì, la contribuzione correlata di cui al precedente comma 1, lett. a) punto 2 e lett. b) dovuta alla competente gestione assicurativa obbligatoria.

Art. 7

Finanziamento

1. Per le prestazioni di cui all'art. 6, comma 1, lett. a), è dovuto al Fondo:

a) un contributo ordinario dello 0,30%, ripartito tra datore di lavoro e lavoratore nella misura, rispettivamente, di due terzi ed un terzo, calcolato sulla retribuzione imponibile ai fini previdenziali di tutti i lavoratori dipendenti con contratto a tempo indeterminato;

b) un contributo addizionale - a carico del datore di lavoro - in caso di fruizione delle prestazioni di cui all'art. 6, comma 1, lett. a), punto 2), nella misura non inferiore all'1,50%, calcolato sulle retribuzioni imponibili ai fini previdenziali perse dai lavoratori interessati dalle prestazioni.

2. Eventuali variazioni della misura del contributo ordinario sono ripartite tra datore di lavoro e lavoratori in ragione degli stessi criteri di ripartizione di cui al comma 1, lett. a).

3. Per la prestazione straordinaria di cui all'art. 6, comma 1, lettera b), è dovuto, da parte del datore di lavoro, un contributo straordinario, determinato in termini percentuali dal Comitato Amministratore ai sensi dell'art. 5, lett. c), relativo ai soli lavoratori interessati dalla corresponsione degli assegni medesimi, in misura corrispondente al fabbisogno di copertura degli assegni straordinari erogabili e della contribuzione correlata.

4. L'obbligo del versamento al Fondo del contributo ordinario è sospeso - su deliberazione del Comitato Amministratore - ai sensi dell'art. 5, lett. d), in relazione al conseguimento di dotazioni finanziarie atte a garantire, a regime, l'erogazione di prestazioni corrispondenti al fabbisogno del settore.

5. Il Comitato Amministratore del Fondo provvede periodicamente e sulla base delle suddette dotazioni finanziarie, a valutare il predetto fabbisogno.

6. Le disponibilità che, all'atto della cessazione della Gestione Liquidatoria del Fondo, risultino non utilizzate o impegnate a copertura di oneri derivanti dalla concessione delle prestazioni previste dal Regolamento, sono devolute alle forme di previdenza in essere, a tale momento, presso il singolo datore di lavoro, in conto contribuzione ordinaria. Le quote di disponibilità non utilizzate, riferite ad Aziende presso le quali non risultino in essere forme di previdenza di cui sopra, saranno devolute alla gestione previdenziale obbligatoria di appartenenza, con separata evidenza contabile.

7. Ai predetti fini l'importo delle disponibilità di pertinenza di ciascun datore di lavoro, è determinato in misura proporzionalmente corrispondente a quanto complessivamente versato dallo stesso, a titolo di contributo ordinario ai sensi del comma 1, lett. a) del presente articolo, al netto di quanto utilizzato per le prestazioni ordinarie erogate dal Fondo.

8. Alle operazioni di liquidazione del Fondo provvede il Comitato Amministratore del Fondo, che resta in carica, indipendentemente dalla scadenza del suo mandato, per il tempo necessario allo svolgimento delle predette operazioni, che devono comunque essere portate a termine non oltre un anno dalla data di cessazione della gestione del Fondo.

9. Qualora la gestione di liquidazione non risulti chiusa nel termine di cui al comma 8, la stessa è assunta dal Ministero dell'Economia e delle Finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato - Ispettorato generale per la liquidazioni degli enti disciolti. Il Comitato Amministratore del Fondo cessa dalle sue funzioni il trentesimo giorno successivo alla data di assunzione della gestione da parte del medesimo Dipartimento. Entro tale data il Comitato Amministratore deve consegnare al Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, sulla base di appositi inventari, le attività esistenti, i libri contabili, i bilanci e gli altri documenti del Fondo, nonché il rendiconto relativo al periodo successivo all'ultimo bilancio approvato.

Art. 8

Esclusioni

Sono esclusi dalle prestazioni di cui all'articolo 6 i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato.

Art. 9

Accesso alle prestazioni

1. Relativamente ai trattamenti di cui all'art. 6:

a) l'accesso alle prestazioni di cui al comma 1, lett. a), punto 1), è subordinato all'espletamento delle procedure contrattuali rispettivamente previste dall'art. 15 del CCNL ANIA e dall'art. 7.1. del CCNL AISA;

b) l'accesso alle prestazioni di cui al comma 1, lett. a), punto 2), è subordinato in via generale all'espletamento delle procedure legislative, ove previste, e all'espletamento delle procedure contrattuali rispettivamente previste dall'art. 15 del CCNL ANIA e dall'art. 7.1. del CCNL AISA;

c) l'accesso alle prestazioni di cui al comma 1, lett. b), è subordinato all'espletamento delle procedure contrattuali rispettivamente previste dall'art. 16 del CCNL ANIA e dall'art. 7.3. del CCNL AISA.

2. L'accesso alle prestazioni di cui all'art. 6 è altresì subordinato alla condizione che le suddette procedure sindacali di cui al precedente comma 1 si concludano con accordo aziendale che – anche in relazione alle esigenze tecnico produttive ed organizzative aziendali – individui, per i casi di cui alle lett. b) e c) che precedono, una pluralità di strumenti secondo quanto indicato dalle normative vigenti in materia di processi che modificano le condizioni di lavoro del personale, ovvero determinano la riduzione dei livelli occupazionali. Qualora non si raggiunga l'accordo aziendale rimane fermo quanto previsto agli articoli 15 e 16 del CCNL ANIA e agli articoli 7.1. e 7.3. del CCNL AISA.

3. Nei processi che determinano la riduzione dei livelli occupazionali, con l'espletamento delle procedure di cui al comma 1, lett. c) del presente articolo, si può accedere anche alle prestazioni di cui all'art. 6, comma 1, lett. a), punti 1 e 2.

Art. 10

Lavoratori destinatari delle prestazioni straordinarie

1. Le prestazioni straordinarie del Fondo sono rivolte ai lavoratori coinvolti in processi di ristrutturazione o riorganizzazione che si trovino nelle condizioni di maturare i requisiti minimi per la fruizione del trattamento pensionistico a carico dell'AGO (anticipato o di vecchiaia) entro un periodo massimo di cinque anni, il cui rapporto di lavoro si risolva ai sensi delle seguenti lettere a) o b).

L'accordo aziendale di cui al comma 2 dell'art. 9 dovrà prevedere due fasi:

a) una prima fase, la cui durata è non superiore a 12 mesi, che preveda la risoluzione consensuale dei rapporti di lavoro;

b) una seconda fase – qualora al termine della prima fase permangano esuberanti – che preveda una verifica complessiva dei risultati della prima fase medesima ed individui regole, modalità, tempi e strumenti effettivamente idonei al raggiungimento degli obiettivi di cui all'accordo sopra indicato. In mancanza di accordo l'azienda potrà assumere le iniziative del caso.

Art. 11

Criteri di precedenza e turnazioni per le prestazioni ordinarie

1. L'accesso dei soggetti di cui all'art. 3 alle prestazioni ordinarie di cui all'art. 6, comma 1, lett. a), punti 1) e 2), subordinato alla sottoscrizione dell'accordo sindacale di cui all'art.9, avviene nel rispetto dei compiti del Comitato Amministratore previsti dall'art. 5 del presente accordo, nonché secondo criteri di precedenza e turnazione e nel rispetto del principio della proporzionalità delle erogazioni rispetto ai contributi versati.

2. Le domande di accesso alle prestazioni di cui al comma 1, formulate nel rispetto delle procedure e dei criteri individuati agli artt. 6 e 9, sono prese in esame dal Comitato Amministratore su base trimestrale, deliberando gli interventi secondo l'ordine cronologico di presentazione delle domande e tenuto conto delle disponibilità del Fondo. Dette domande - fermi restando i limiti previsti dal successivo art. 12, comma 6 - non possono riguardare interventi di volta in volta superiori a 12 mesi.

3. Nei casi di ricorso alle prestazioni di cui all'art. 6, comma 1, lett. a), punto 1), l'intervento è determinato - per ciascun trimestre di riferimento - in misura non superiore all'ammontare dei contributi ordinari versati nel trimestre precedente, tenuto conto degli

oneri di gestione e amministrazione. In caso di sospensione dell'obbligo del versamento del contributo ordinario, in luogo del trimestre precedente si farà riferimento all'ultimo trimestre precedente la suddetta sospensione.

4. Nei casi di ricorso alle prestazioni di cui all'art. 6, comma 1, lett. a), punto 2), ovvero nei casi di ricorso congiunto alle prestazioni di cui all'art. 6, comma 1, lett. a), punti 1) e 2), l'intervento è determinato - per ciascun trimestre di riferimento - in misura non superiore a 1,4 volte l'ammontare dei contributi ordinari versati dall'impresa richiedente nel trimestre precedente, tenuto conto degli oneri di gestione e amministrazione. In caso di sospensione dell'obbligo del versamento del contributo ordinario, in luogo del trimestre precedente si farà riferimento all'ultimo trimestre precedente la suddetta sospensione.

5. Nei casi in cui la misura dell'intervento ordinario ai sensi dell'art. 12 risulti superiore ai limiti individuati ai precedenti commi 3. e 4., la differenza di erogazione resta a carico del datore di lavoro.

6. Nuove richieste di accesso alle prestazioni di cui all'art. 6, comma 1, lett. a), punti 1) e 2), da parte dello stesso datore di lavoro, possono essere prese in considerazione subordinatamente all'accoglimento delle eventuali richieste di altri datori di lavoro, aventi titolo di precedenza.

7. Le imprese di cui all'art. 3, ammesse alle prestazioni ordinarie di cui all'art. 6, comma 1, lett. a), punti 1) e 2), e che abbiano conseguito gli obiettivi prefissati con l'intervento del Fondo, possono essere chiamati a provvedere, prima di poter riaccedere ad ulteriori forme di intervento, al rimborso, totale o parziale, delle prestazioni fruite tramite finanziamenti ottenuti dagli appositi Fondi nazionali o comunitari, mediante un piano modulato di restituzione.

Art. 12

Prestazioni: criteri e misure

1. Nei casi di cui all'art. 6, comma 1, lett. a), punto 1), il contributo al finanziamento delle ore destinate alla realizzazione di programmi formativi di riconversione o riqualificazione professionale, è pari alla corrispondente retribuzione lorda percepita dagli interessati, ridotto

dell'eventuale concorso degli appositi Fondi nazionali e/o comunitari.

2. Nei casi di riduzione dell'orario di lavoro o di sospensione temporanea dell'attività lavorativa di cui all'art. 6, comma 1, lett. a), punto 2), il Fondo eroga ai lavoratori interessati un assegno ordinario per il sostegno del reddito, ridotto dell'eventuale concorso degli appositi strumenti di sostegno previsti dalla legislazione vigente, secondo criteri e modalità in atto per la cassa integrazione guadagni per l'industria, in quanto compatibili. Nel caso di

sospensione temporanea dell'attività di lavoro con ricorso all'Aspi, l'intervento del Fondo – ai sensi dell'art. 3, comma 17, della legge n. 92/2012 – sarà del 30% dell'importo dell'indennità stessa.

3. L'erogazione del predetto assegno è subordinata alla condizione che il lavoratore destinatario durante il periodo di riduzione dell'orario o di sospensione temporanea del lavoro non svolga alcun tipo di attività lavorativa in favore di soggetti terzi. Resta comunque fermo quanto previsto dalle normative vigenti in tema di diritti e doveri del personale.

4. Nei casi di sospensione temporanea dell'attività di lavoro, l'assegno ordinario è calcolato nella misura dell'80% della retribuzione lorda mensile che sarebbe spettata al lavoratore per le giornate non lavorate, con un "massimale" pari ad un importo di: euro 959,22 lordi mensili, se la retribuzione lorda mensile dell'interessato è inferiore o pari ad euro 2.075,21; euro 1.152,90 lordi mensili, se la retribuzione lorda mensile dell'interessato è superiore ad euro 2.075,21. I suddetti importi, ivi ricomprendendo quelli relativi alla retribuzione mensile di riferimento, si intendono riferiti all'anno 2013 e saranno adeguati, con effetto dal 1° gennaio di ciascuno degli anni successivi, nella stessa misura della cassa integrazione guadagni.

5. Nei casi di riduzione dell'orario di lavoro, l'assegno ordinario è calcolato nella misura dell'80% della retribuzione lorda mensile che sarebbe spettata al lavoratore per le ore non lavorate, con un "massimale" pari ad un importo corrispondente alla paga oraria, per ogni ora di riduzione, calcolata sulla base del massimale dell'assegno ordinario che sarebbe spettato nelle ipotesi di sospensione temporanea dell'attività di lavoro.

6. Le prestazioni ordinarie di cui all'art. 6, comma 1, lett. a), punto 2, conseguenti a riduzioni dell'orario di lavoro o a sospensioni temporanee dell'attività lavorativa, potranno essere erogate per un periodo complessivamente non superiore ai limiti stabiliti dalla normativa tempo per tempo vigente.

7. La paga oraria di cui al comma 1 del presente articolo è quella individuata secondo le disposizioni di cui al comma 2 dell'art. 110 del CCNL ANIA e degli artt. 22.6. e 43 del CCNL AISA.

8. Per i lavoratori a tempo parziale l'importo dell'assegno ordinario viene determinato proporzionando lo stesso alla minore durata della prestazione lavorativa.

9. Nei casi di cui all'art. 6, comma 1, lett. b), il Fondo eroga un assegno straordinario di sostegno al reddito il cui valore è pari:

a) per i lavoratori che possono conseguire la pensione anticipata alla somma dei seguenti importi:

1) l'importo netto del trattamento pensionistico spettante nell'assicurazione generale obbligatoria con la maggiorazione dell'anzianità contributiva mancante per il diritto alla pensione anticipata;

2) l'importo delle ritenute di legge sull'assegno straordinario.

b) Per i lavoratori che possono conseguire la pensione di vecchiaia prima di quella anticipata, alla somma dei seguenti importi:

1) l'importo netto del trattamento pensionistico spettante nell'assicurazione generale obbligatoria con la maggiorazione dell'anzianità contributiva mancante per il diritto alla pensione di vecchiaia;

2) l'importo delle ritenute di legge sull'assegno straordinario.

10. Per i lavoratori destinatari dell'assegno straordinario in forma rateale, la prosecuzione della contribuzione alla previdenza integrativa ed il riconoscimento di forme di copertura assicurativa sanitaria, ove esistente, saranno convenute a livello aziendale.

11. Nei casi di cui al comma 9, il versamento della contribuzione correlata è effettuato per il periodo compreso tra la cessazione del rapporto di lavoro e la maturazione dei requisiti minimi richiesti per l'accesso al trattamento pensionistico anticipato o di vecchiaia; l'assegno straordinario, esclusa pertanto la predetta contribuzione correlata, è corrisposto sino alla fine del mese antecedente a quello previsto per la decorrenza della pensione.

12. La contribuzione correlata per i periodi di erogazione delle prestazioni a favore dei lavoratori interessati da riduzione di orario o da sospensione temporanea dell'attività di cui all'art. 6, comma 1, lettera a), punto 2), e per i periodi di erogazione dell'assegno straordinario di sostegno del reddito di cui all'art. 6, comma 1), lett. b), compresi tra la cessazione del rapporto di lavoro e la maturazione dei requisiti minimi di età e/o anzianità contributiva richiesti per l'accesso al trattamento pensionistico anticipato o di vecchiaia, è versata a carico del Fondo ed è utile per il conseguimento del diritto alla pensione, ivi compresa quella anticipata, e per la determinazione della sua misura.

13. La contribuzione correlata nei casi di riduzione dell'orario o di sospensione temporanea dell'attività lavorativa, nonché per i periodi di erogazione dell'assegno straordinario per il sostegno al reddito, è calcolata sulla base di quanto previsto dall'art. 40 della legge n. 183/2010.

14. Le somme occorrenti alla copertura della contribuzione correlata nei casi di riduzione dell'orario di lavoro o di sospensione temporanea dell'attività lavorativa, nonché per i periodi di erogazione dell'assegno straordinario di sostegno del reddito, sono calcolate sulla base dell'aliquota di finanziamento del Fondo pensioni lavoratori dipendenti tempo per tempo vigente e versate a carico del Fondo per ciascun trimestre entro il trimestre successivo.

15. Il suddetto assegno straordinario e la contribuzione correlata sono corrisposti previa rinuncia esplicita al preavviso ed alla relativa indennità sostitutiva.

16. Nei casi in cui l'importo della indennità di mancato preavviso sia superiore all'importo complessivo degli assegni straordinari spettanti, il datore di lavoro corrisponderà al lavoratore, sempreché abbia formalmente effettuato la rinuncia al preavviso, in aggiunta agli assegni suindicati una indennità una tantum, di importo pari alla differenza tra i trattamenti sopra indicati.

17. In mancanza di detta rinuncia, il lavoratore decade da entrambi i benefici.

Art. 13

Cumulabilità della prestazione straordinaria

1. Gli assegni straordinari di sostegno al reddito sono incompatibili con i redditi da lavoro dipendente o autonomo, eventualmente acquisiti durante il periodo di fruizione degli assegni medesimi, derivanti da attività lavorativa prestata a favore di altri soggetti operanti nel settore assicurativo e finanziario che svolgono attività in concorrenza con il datore di lavoro presso cui prestava servizio l'interessato o derivanti da attività con contratti di collaborazione e di consulenza in favore di quest'ultimo.

2. Contestualmente all'acquisizione dei redditi di cui al comma 1., cessano di essere corrisposti gli assegni straordinari di sostegno al reddito, nonché il versamento dei contributi correlati.

3. Gli assegni straordinari di sostegno al reddito sono cumulabili entro il limite massimo dell'ultima retribuzione mensile, ragguagliata ad anno, percepita dall'interessato, secondo il criterio comune richiamato all'art.12 con i redditi da lavoro dipendente, eventualmente acquisiti durante il periodo di fruizione degli assegni medesimi, derivanti da attività lavorativa prestata a favore di soggetti diversi da quelli di cui al comma 1.

4. Qualora il cumulo tra detti redditi e l'assegno straordinario dovesse superare il predetto limite, si procederà ad una corrispondente riduzione dell'assegno medesimo.

5. I predetti assegni sono cumulabili con i redditi da lavoro autonomo, derivanti da attività prestata a favore di soggetti diversi da quelli di cui al comma 1, compresi quelli derivanti da rapporti avviati, su autorizzazione del datore di lavoro, in costanza di lavoro, nell'importo determinato in tali casi dall'INPS nel rispetto delle norme vigenti.

6. La base retributiva imponibile, considerata ai fini della contribuzione correlata nei casi di cui sopra, è ridotta in misura pari all'importo dei redditi da lavoro dipendente, con corrispondente riduzione dei versamenti contributivi.

7. In caso di redditi derivanti da lavoro autonomo, la base retributiva imponibile, considerata ai fini della contribuzione correlata nelle ipotesi di cui sopra, è determinata secondo i criteri stabiliti in tali casi dall'INPS al fine di non penalizzare il lavoratore interessato.

8. E' fatto obbligo al lavoratore che percepisce l'assegno straordinario di sostegno al reddito, all'atto dell'anticipata risoluzione del rapporto di lavoro e durante il periodo di erogazione dell'assegno medesimo, di dare tempestiva comunicazione all'ex datore di lavoro e al Fondo, dell'instaurazione di successivi rapporti di lavoro dipendenti o autonomi, con specifica indicazione del nuovo datore di lavoro, ai fini della revoca totale o parziale dell'assegno stesso e della contribuzione correlata.

9. In caso di inadempimento dell'obbligo previsto dal comma 8, il lavoratore decade dal diritto alla prestazione, con ripetizione delle somme indebitamente percepite, oltre gli interessi e la rivalutazione capitale, nonché la cancellazione della contribuzione correlata.

Art. 14

Contributi sindacali

Il diritto dei lavoratori che fruiscono dell'assegno straordinario di sostegno al reddito a proseguire il versamento dei contributi sindacali a favore delle Organizzazioni Sindacali di appartenenza stipulanti i contratti collettivi vigenti di cui al presente accordo, è salvaguardato all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro con la sottoscrizione di apposita clausola inserita nel documento di rinuncia al preavviso di cui all'art. 12.

Art. 15

Scadenza e Rinvii

1. Il "Fondo Intersettoriale di Solidarietà", disciplinato dal presente accordo, scade trascorsi dieci anni dalla data di entrata in vigore del decreto ministeriale di recepimento del presente accordo ed è liquidato secondo la procedura prevista dall'art. 7, commi 6, 7, 8 e 9. Il predetto Fondo potrà essere eventualmente rinnovato alla sua scadenza, con i criteri e per il periodo che le Parti concorderanno.

2. Per quanto non espressamente previsto dal presente accordo sindacale, si applicano le disposizioni di cui all'art. 3 della legge 28 giugno 2012, n. 92 e successive modifiche ed integrazioni.

Le Parti stipulanti il presente Accordo verificheranno, con i competenti Dicasteri, la compatibilità delle nuove disposizioni in esso contenute con il vigente quadro normativo, al fine di consentire l'emanazione del relativo decreto interministeriale contenente il Regolamento del nuovo Fondo Intersettoriale, in sostituzione del decreto n. 33 del 21 gennaio 2011.

ANIA

FIBA/CISL

AISA

FISAC/CGIL

FNA

SNFIA

UILCA

DECRETO n. 78459 del 17 gennaio 2014

Fondo intersettoriale di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale dipendente dalle imprese assicuratrici e delle società di assistenza.
(Decreto).

IL MINISTRO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI
DI CONCERTO CON
IL MINISTRO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE

VISTO l'articolo 3 della legge 28 giugno 2012, n. 92, volto ad assicurare, ai lavoratori dei settori non coperti dalla normativa in materia d'integrazione salariale, una tutela in costanza di rapporto di lavoro nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa per le cause previste dalla normativa in materia di integrazione salariale ordinaria o straordinaria;

VISTO l'articolo 1, comma 251, della legge 24 dicembre 2012, n. 228 che modifica l'articolo 3 della legge 28 giugno 2012, n. 92;

VISTO l'articolo 7, comma 5, lettera c), del decreto legge n. 76 del 28 giugno 2013, convertito in legge 9 agosto 2013, n. 99, che modifica ulteriormente l'articolo 3 della legge 28 giugno 2012, n. 92;

VISTO l'articolo 1, comma 185, della legge 27 dicembre 2013, n. 147;

VISTI, in particolare, i commi da 4 a 13 del citato articolo 3 della legge 28 giugno 2012, n. 92, che prevedono, per i settori non coperti dalla normativa in materia d'integrazione salariale, che si costituiscano, previa stipula di accordi collettivi e contratti collettivi, anche intersettoriali, da parte delle organizzazioni sindacali e imprenditoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, fondi di solidarietà bilaterali con la finalità di assicurare ai lavoratori una tutela in costanza di rapporto di lavoro nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa per le cause previste dalla normativa in materia di integrazione salariale ordinaria o straordinaria;

VISTI, in particolare, i commi da 20 a 41 dell'articolo 3 della legge 28 giugno 2012, n. 92 che disciplinano il funzionamento dei Fondi di cui ai commi 4, 14 e 19 del medesimo articolo;

VISTO, in particolare, il comma 42 del citato articolo 3, della medesima legge 28 giugno 2012, n. 92, come modificato dall'articolo 7, comma 5, lettera c), punto 5, del decreto legge n. 76 del 28 giugno 2013, convertito in legge 9 agosto 2013 n.99, nella parte in cui prevede che la disciplina dei fondi di solidarietà istituiti ai sensi dell'articolo 2, comma 28, della legge 23 dicembre 1996, n. 662, è adeguata alle norme della legge 28 giugno 2012, n. 92 e successive modifiche e integrazioni con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, sulla base di accordi e

contratti collettivi, da stipulare tra le organizzazioni comparativamente più rappresentative a livello nazionale;

VISTO, in particolare, il comma 43 del citato articolo 3, della legge 28 giugno 2012, n. 92, che prevede che l'entrata in vigore dei decreti di cui al menzionato comma 42 determinino l'abrogazione del decreto ministeriale recante il Regolamento del Fondo;

VISTO l'articolo 3 della legge 14 gennaio 1994, n. 20;

VISTO il decreto n. 33 del 21 gennaio 2011, del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, adottato ai sensi del predetto articolo 2, comma 28, della legge 23 dicembre 1996, n. 662, recante l'istituzione del Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale dipendente dalle imprese assicuratrici;

VISTO l'accordo sindacale nazionale stipulato in data 20 maggio 2013 tra ANIA, AISA e FIBA/CISL, FISAC/CGIL, FNA, UILCA e SNFIA con cui in attuazione delle disposizioni di legge sopra richiamate, è stato convenuto di adeguare e modificare il Regolamento istitutivo del Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale dipendente dalle imprese assicuratrici alle disposizioni di cui all'articolo 3 della legge 28 giugno 2012, n. 92;

RITENUTO, pertanto, di adeguare la disciplina di cui al decreto n. 33 del 21 gennaio 2011 con quanto convenuto nell'accordo citato del 20 maggio 2013 in applicazione delle disposizioni di cui all'articolo 3 della legge 28 giugno 2012, n. 92;

DECRETA

ART. 1

Denominazione del fondo

1. Il Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale dipendente dalle imprese assicuratrici, istituito presso l'INPS con decreto interministeriale n. 33 del 21 gennaio 2011, assume la denominazione di Fondo Intersettoriale di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale dipendente dalle imprese assicuratrici e delle società di assistenza.

ART. 2

Natura giuridica e obblighi di bilancio

1. Il Fondo non ha personalità giuridica e costituisce una gestione dell'INPS e gode di autonoma gestione finanziaria e patrimoniale.
2. Il Fondo ha obbligo di presentare il bilancio tecnico di previsione a otto anni basato sullo scenario macroeconomico coerente con il più recente Documento di economia e finanza e relativa Nota di aggiornamento, fermo restando l'obbligo di aggiornamento in corrispondenza della presentazione del bilancio preventivo annuale, al fine di garantire l'equilibrio dei saldi di bilancio.
3. Sulla base del bilancio di previsione di cui al precedente comma, il Comitato amministratore di cui all'articolo 4, ha facoltà di proporre modifiche in relazione

all'importo delle prestazioni o alla misura dell'aliquota di contribuzione da adottarsi secondo le modalità di cui all'articolo 3, comma 29, della legge 28 giugno 2012, n. 92 e successive modifiche e integrazioni.

4. In caso di necessità di assicurare il pareggio di bilancio ovvero di far fronte a prestazioni già deliberate o da deliberare, ovvero in caso di inadempienza del Comitato amministratore in relazione all'attività di cui al precedente comma 3, l'aliquota contributiva può essere modificata con le modalità di cui all'articolo 3, comma 30 della legge 28 giugno 2012, n. 92 e successive modifiche e integrazioni.
5. Ai sensi dell'articolo 3, comma 9, della legge 28 giugno 2012, n. 92, gli oneri di amministrazione derivanti all'Inps dall'assunzione della gestione, determinati nella misura e secondo i criteri previsti dal regolamento di contabilità del predetto Istituto, sono a carico del Fondo e vengono finanziati nell'ambito della contribuzione dovuta. Per gli assegni straordinari, gli oneri di gestione sono a carico delle singole aziende esodanti, le quali provvedono a versarli all'Istituto distintamente.

ART. 3

Finalità e ambito di applicazione del Fondo

1. Il Fondo ha lo scopo di attuare, nei confronti del personale dipendente non dirigente delle imprese di Assicurazione, comunque denominate e regolarmente costituite, di Assicurazione Assistenza, a prescindere dal numero dei dipendenti, gli interventi di seguito indicati, nell'ambito e in connessione con processi di ristrutturazione e/o di situazioni di crisi, e/o di rilevante riorganizzazione aziendale o di riduzione o trasformazione di attività o di lavoro, eventualmente anche in concorso con gli appositi strumenti di sostegno previsti dalla legislazione vigente:
 - a) tutela in costanza di rapporto di lavoro nei casi di riduzione o sospensione temporanea dell'attività lavorativa per cause previste dalla normativa in materia di integrazione salariale ordinaria o straordinaria;
 - b) assegni straordinari per il sostegno al reddito, riconosciuti nel quadro dei processi di agevolazione all'esodo, a lavoratori che raggiungano i requisiti previsti per l'accesso al trattamento pensionistico anticipato o di vecchiaia nei successivi cinque anni, fermo quanto previsto dal successivo articolo 6;
 - c) contributo al finanziamento di programmi formativi di riconversione o riqualificazione professionale, anche in concorso con gli appositi Fondi nazionali o dell'Unione europea.
2. Il Fondo attua gli interventi di cui al primo comma anche nei confronti del personale dipendente, non dirigente, delle aziende controllate da imprese di cui al primo comma e svolgenti attività intrinsecamente strumentali ovvero connesse con le attività di assicurazione o di riassicurazione o di assicurazione assistenza, a decorrere dal loro inquadramento previdenziale nel medesimo settore di attività della società capogruppo.
3. Il Fondo può attuare gli interventi di cui al primo comma anche nei confronti del personale dipendente da Enti di settore o Associazioni di categoria dei settori di cui al primo comma del presente articolo.

4. La possibilità di cui al comma 3 è subordinata ad un'espressa richiesta congiunta, di impresa e organizzazioni sindacali, di ammissione al Fondo e al parere favorevole da parte del Comitato amministratore, ai sensi e per gli effetti del successivo articolo 5, comma 1, lett. e).
5. In caso di ammissione al Fondo, il Comitato si attiverà presso l'INPS per disciplinare le modalità di finanziamento del Fondo.

ART. 4

Amministrazione del Fondo

1. Il Fondo è gestito da un Comitato amministratore composto da cinque esperti designati dall'ANIA e dall'AISA e cinque esperti designati dalle organizzazioni sindacali stipulanti l'accordo sindacale nazionale del 20 maggio 2013 nominati con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali.
2. Il Comitato amministratore è nominato con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali.
3. Il Comitato amministratore si compone altresì di due funzionari, con qualifica di dirigente, in rappresentanza, rispettivamente, del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e del Ministero dell'Economia e delle Finanze.
4. La partecipazione al Comitato è gratuita e non dà diritto, per i componenti dello stesso, ad alcun compenso, indennità o rimborso spese.
5. Per la validità delle sedute è necessaria la presenza di otto componenti del Comitato.
6. Le deliberazioni vengono assunte a maggioranza dei presenti, salvo che per i punti c), d) ed e) dell'articolo 5 del presente decreto per i quali occorrerà la maggioranza dei presenti più uno. In caso di parità nelle votazioni, prevale il voto del Presidente.
7. Il Presidente del Comitato è eletto, in base ad un regime di alternanza tra ANIA, AISA e organizzazioni sindacali, dal Comitato stesso tra i propri membri e dura in carica secondo i seguenti criteri temporali: quattro anni per l'ANIA/AISA e quattro anni per le organizzazioni sindacali. Il primo mandato spetterà alle organizzazioni datoriali ed avrà una durata di sei anni.
8. I componenti del Comitato durano in carica quattro anni e, in ogni caso, fino al giorno d'insediamento del nuovo Comitato. Nell'ipotesi in cui, durante il mandato, venga a cessare dall'incarico, per qualunque causa, uno o più componenti del Comitato stesso, si provvederà alla loro sostituzione, per il periodo residuo, con altro componente designato, secondo le modalità di cui ai commi da 1 a 5 del presente articolo.
9. Partecipa alle riunioni del Comitato amministratore del Fondo il collegio sindacale dell'INPS, nonché il direttore generale dell'Istituto o un suo delegato, con voto consultivo.
10. Al fine di garantire la continuità dell'azione amministrativa e gestionale del Fondo nella fase transitoria di adeguamento alla disciplina di cui alla legge 28 giugno 2012, n.92, e successive modifiche ed integrazioni, i componenti del Comitato amministratore previsto dall'articolo 3 del decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze del 21 gennaio 2011, n.33, in carica alla data di pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del presente decreto, continueranno a svolgere i rispettivi incarichi fino alla prima costituzione del Comitato amministratore di cui al presente articolo.

ART. 5

Compiti del Comitato amministratore del Fondo

1. Il Comitato amministratore del Fondo deve:
 - a) predisporre, sulla base dei criteri stabiliti dal consiglio di indirizzo e vigilanza dell'INPS, i bilanci annuali della gestione, preventivo e consuntivo, corredati da una relazione, e deliberare sui bilanci tecnici relativi alla gestione stessa;
 - b) deliberare gli interventi ed i trattamenti in conformità alle regole di precedenza e turnazione fra le Aziende, di cui all'articolo 10 e compiere ogni altro atto richiesto per la gestione degli istituti previsti;
 - c) fare proposte in materia di contributi, interventi e trattamenti, anche ai fini di cui all'articolo 3, commi 6 e 29 della legge 28 giugno 2012, n. 92, fermo restando quanto previsto dal successivo comma 30 del medesimo articolo 3, al fine di assicurare il pareggio di bilancio;
 - d) vigilare sull'affluenza dei contributi, sull'ammissione agli interventi e sull'erogazione delle prestazioni, nonché sull'andamento della gestione, studiando e proponendo i provvedimenti necessari per il miglior funzionamento del Fondo, nel rispetto del criterio di massima economicità, formulando proposte in merito agli oneri di funzionamento del Fondo medesimo;
 - e) deliberare in ordine all'ammissione alle prestazioni del Fondo dei soggetti di cui al comma 3 dell'articolo 3 del presente decreto;
 - f) decidere, in unica istanza, sui ricorsi in materia di contributi e prestazioni;
 - g) deliberare le revoche degli assegni straordinari nei casi di non cumulabilità di cui al successivo articolo 11;
 - h) assolvere ad ogni altro compito che sia ad esso demandato da leggi o regolamenti.

ART. 6

Prestazioni

1. Il Fondo provvede, nell'ambito dei processi di cui all'articolo 3, comma 1 e nei confronti dei soggetti aderenti al Fondo:
 - a) in via ordinaria:
 - 1) a contribuire al finanziamento di programmi formativi di riconversione e/o riqualificazione professionale, anche in concorso con gli appositi Fondi nazionali e/o comunitari;
 - 2) al finanziamento di specifici trattamenti a favore dei lavoratori dipendenti dai soggetti di cui all'articolo 3 del presente decreto aderenti al Fondo, interessati da riduzione dell'orario di lavoro o da sospensione temporanea dell'attività lavorativa anche in concorso con gli appositi strumenti di sostegno previsti dalla legislazione vigente ed al versamento della contribuzione correlata;
 - b) in via straordinaria all'erogazione di assegni straordinari per il sostegno al reddito, in forma rateale, ed al versamento della contribuzione correlata, riconosciuti ai lavoratori ammessi a fruirne per un periodo massimo di cinque anni fino al raggiungimento dei requisiti previsti per l'accesso al trattamento pensionistico anticipato o di vecchiaia.

2. Qualora intervengano modifiche normative e/o disposizioni attuative che innalzino i requisiti di accesso al trattamento pensionistico, per i soggetti che stiano già fruendo delle prestazioni del Fondo, l'erogazione dell'assegno ed il versamento della contribuzione ad esso correlata verranno prorogati oltre il suddetto limite di sessanta mesi e fino al raggiungimento dei requisiti previsti per l'accesso al trattamento pensionistico anticipato o di vecchiaia.
3. L'assegno straordinario è pari all'importo del trattamento pensionistico INPS (anticipato o di vecchiaia) che gli interessati percepirebbero alla data di cessazione del rapporto di lavoro, compresa la quota di pensione calcolata sulla base della contribuzione mancante per il diritto alla pensione stessa; detto assegno assorbe, nei casi in cui sia dovuto fino a concorrenza, il preavviso o la relativa indennità sostitutiva.
4. Il lavoratore può optare per l'erogazione in unica soluzione. In tale caso, l'assegno straordinario una tantum è pari ad un importo corrispondente al 65% dell'importo di cui sopra, attualizzato al tasso ufficiale BCE di riferimento alla data di esercizio dell'opzione, dedotta la contribuzione correlata, che, pertanto, non viene versata.
5. Ai fini dell'applicazione dei criteri di cui ai commi precedenti, si tiene conto della complessiva anzianità contributiva rilevabile da apposita certificazione prodotta dai lavoratori.
6. Il Fondo versa, altresì, la contribuzione correlata di cui al precedente comma 1 lettera a) punto 2 e lettera b) dovuta alla competente gestione assicurativa obbligatoria.

ART. 7

Finanziamento

Per le prestazioni di cui all'articolo 6, comma 1, lettera a) è dovuto al Fondo:

- a) un contributo ordinario dello 0,30%, ripartito tra datore di lavoro e lavoratore nella misura, rispettivamente, di due terzi ed un terzo, calcolato sulla retribuzione imponibile ai fini previdenziali di tutti i lavoratori dipendenti con contratto a tempo indeterminato;
- b) un contributo addizionale, a carico del datore di lavoro, in caso di fruizione delle prestazioni di cui all'articolo 6, comma 1, lettera a), punto 2 nella misura non inferiore all'1,50% calcolato sulle retribuzioni imponibili ai fini previdenziali perse dai lavoratori interessati dalle prestazioni.

Eventuali variazioni della misura del contributo ordinario sono ripartite tra datore di lavoro e lavoratore in ragione degli stessi criteri di ripartizione di cui al comma 1, lettera a).

Per la prestazione straordinaria di cui all'articolo 6, comma 1, lettera b) è dovuto da parte del datore di lavoro un contributo straordinario, relativo ai soli lavoratori interessati dalla corresponsione degli assegni medesimi, in misura corrispondente al fabbisogno di copertura degli assegni straordinari erogabili e della contribuzione correlata.

Ai contributi di finanziamento del Fondo si applicano le disposizioni previste dall'articolo 3, comma 25, della legge 92/2012, compreso l'articolo 3, comma 9, della legge n. 335/1995.

ART. 8

Accesso alle prestazioni

1. L'accesso alle prestazioni di cui all'articolo 6, comma 1, lettera a), punti 1 e 2) e articolo 6, comma 1, lettera b), è subordinato all'espletamento delle procedure legislative, ove previste, e contrattuali di confronto sindacale previste dalla contrattazione collettiva, secondo quanto stabilito dall'articolo 9 dell'accordo sindacale nazionale stipulato in data 20 maggio 2013.
2. L'accesso alle prestazioni di cui all'articolo 6 è altresì subordinato alla condizione che le suddette procedure sindacali di cui al precedente comma si concludano con accordo aziendale che, anche in relazione alle esigenze tecnico produttive ed organizzative aziendali, individui, per i casi di accesso alle prestazioni di cui all'articolo 6 comma 1, lettera a), punto 2) e lettera b), una pluralità di strumenti secondo quanto indicato dalle normative vigenti in materia di processi che modificano le condizioni di lavoro del personale, ovvero determinano la riduzione dei livelli occupazionali. Qualora non si raggiunga l'accordo aziendale rimane fermo quanto previsto dalla contrattazione collettiva in materia di procedura di confronto sindacale, secondo quanto stabilito dall'articolo 9 dell'accordo sindacale nazionale stipulato in data 20 maggio 2013.
3. Nei processi che determinano la riduzione dei livelli occupazionali, con l'espletamento delle procedure di cui al comma 1, del presente articolo, per l'accesso alla prestazione di cui all'articolo 6, comma 1 lettera b), si può accedere anche alle prestazioni di cui all'articolo 6, comma 1, lettera a), punti 1 e 2.

ART. 9

Lavoratori destinatari delle prestazioni straordinarie

1. Le prestazioni straordinarie del Fondo sono rivolte ai lavoratori coinvolti in processi di ristrutturazione o riorganizzazione che si trovino nelle condizioni di maturare i requisiti minimi per la fruizione del trattamento pensionistico a carico dell'AGO (anticipato o di vecchiaia) entro un periodo massimo di cinque anni, il cui rapporto di lavoro si risolva ai sensi delle seguenti lettere a) o b). L'accordo aziendale di cui all'articolo 8 dovrà prevedere due fasi:
 - a) una prima fase, la cui durata è non superiore a 12 mesi, che preveda la risoluzione consensuale dei rapporti di lavoro;
 - b) una seconda fase – qualora al termine della prima fase permangano esuberanti – che prevede una verifica complessiva dei risultati della prima fase medesima ed individui regole, modalità, tempi e strumenti effettivamente idonei al raggiungimento degli obiettivi di cui all'accordo sopra indicato. In mancanza di accordo l'azienda potrà assumere le iniziative del caso.

ART. 10

Criteri di precedenza e turnazioni per le prestazioni ordinarie

1. L'accesso dei soggetti di cui all'articolo 3 alle prestazioni ordinarie di cui all'articolo 6, comma 1, lettera a), punti 1 e 2, subordinato alla sottoscrizione dell'accordo

sindacale di cui all'articolo 8, avviene nel rispetto dei compiti del Comitato amministratore previsti dall'articolo 5, nonché secondo criteri di precedenza e turnazione e nel rispetto del principio della proporzionalità delle erogazioni rispetto ai contributi versati.

2. Le domande di accesso alle prestazioni di cui al comma 1, formulate nel rispetto delle procedure e dei criteri individuati agli articoli 6 e 8, sono prese in esame dal Comitato amministratore su base trimestrale, deliberando gli interventi secondo l'ordine cronologico di presentazione delle domande e tenuto conto delle disponibilità del Fondo. Dette domande, fermi restando i limiti previsti dal successivo articolo 11, comma 7, non possono riguardare interventi di volta in volta superiori ai dodici mesi.
3. Nei casi di ricorso alle prestazioni di cui all'articolo 6, comma 1, lettera a), punto 1, l'intervento è determinato, per ciascun trimestre di riferimento, in misura non superiore all'ammontare dei contributi ordinari dovuti da ciascuna impresa nel trimestre precedente, tenuto conto degli oneri di gestione e amministrazione.
4. Nei casi di ricorso alle prestazioni di cui all'articolo 6, comma 1, lettera a), punto 2, ovvero nei casi di ricorso congiunto alle prestazioni di cui all'articolo 6, comma 1, lettera a), punti 1 e 2, l'intervento è determinato, per ciascun trimestre di riferimento, in misura non superiore a 1,4 volte l'ammontare dei contributi ordinari versati dall'impresa richiedente nel trimestre precedente, tenuto conto degli oneri di gestione e amministrazione.
5. Nei casi in cui la misura dell'intervento ordinario, ai sensi dell'articolo 11, risulti superiore ai limiti individuati ai precedenti commi 3 e 4 la differenza di erogazione resta a carico del datore di lavoro.
6. Nuove richieste di accesso alle prestazioni di cui all'articolo 6, comma 1, lettera a), punti 1 e 2, da parte dello stesso datore di lavoro, possono essere prese in esame subordinatamente all'accoglimento delle eventuali richieste di altri datori di lavoro aventi titolo di precedenza.
7. Le imprese di cui all'articolo 3 ammesse alle prestazioni ordinarie di cui all'articolo 6, comma 1, lettera a), punti 1 e 2, e che abbiano conseguito gli obiettivi prefissati con l'intervento del Fondo, possono essere chiamate a provvedere, prima di poter accedere ad ulteriori forme di intervento, al rimborso, totale o parziale, dell'importo delle prestazioni fruite tramite finanziamenti ottenuti dagli appositi Fondi nazionali o comunitari, mediante un piano modulato di restituzione.

ART. 11

Prestazioni: criteri e misure

1. Nei casi di cui all'articolo 6, comma 1, lettera a) punto 1, il contributo al finanziamento delle ore destinate alla realizzazione di programmi formativi di riconversione o riqualificazione professionale, è pari alla corrispondente retribuzione lorda percepita dagli interessati, ridotto dall'eventuale concorso degli appositi Fondi nazionali e/o comunitari.
2. La paga oraria di cui al precedente comma 1 del presente articolo è quella individuata secondo le disposizioni di cui ai CCNL applicati.
3. Nei casi di riduzione dell'orario di lavoro o di sospensione temporanea dell'attività lavorativa di cui all'articolo 6, comma 1, lettera a), punto 2, il Fondo eroga ai

- lavoratori interessati un assegno ordinario per il sostegno del reddito, ridotto dell'eventuale concorso degli appositi strumenti di sostegno previsti dalla legislazione vigente, secondo criteri e modalità in atto per la cassa integrazione guadagni per l'industria, in quanto compatibili.
4. Nel caso di sospensione temporanea dell'attività di lavoro con ricorso all'ASpI, l'intervento del Fondo – ai sensi dell'articolo 3, comma 17, della legge n. 92 del 28 giugno 2012 – è pari al 30% dell'importo dell'indennità stessa.
 5. L'erogazione del predetto assegno è subordinata alla condizione che il lavoratore destinatario durante il periodo di riduzione dell'orario o di sospensione temporanea del lavoro non svolga alcun tipo di attività lavorativa in favore di soggetti terzi. Resta comunque fermo quanto previsto dalle normative vigenti in tema di diritti e doveri del personale.
 6. L'importo dell'assegno ordinario è pari alla prestazione di integrazione salariale, con i relativi massimali, ridotta di un importo pari ai contributi previsti dall'articolo 26 della legge 28 febbraio 1986, n. 41. Tale riduzione rimane nella disponibilità del Fondo.
 7. Le prestazioni ordinarie di cui all'articolo 6, comma 1, lettera a) punto 2, conseguenti a riduzioni dell'orario di lavoro o a sospensioni temporanee dell'attività lavorativa, possono essere erogate per un periodo complessivamente non superiore ai limiti stabiliti dalla normativa vigente.
 8. Nei casi di cui all'articolo 6, comma 1, lettera b), il Fondo eroga un assegno straordinario di sostegno al reddito il cui valore è pari:
 - a) per i lavoratori che possono conseguire la pensione anticipata, alla somma dei seguenti importi:
 - 1) l'importo netto del trattamento pensionistico spettante nell'assicurazione generale obbligatoria alla data di cessazione del rapporto di lavoro, compresa la quota di pensione calcolata sulla base della contribuzione mancante per il diritto alla pensione anticipata;
 - 2) l'importo delle ritenute di legge sull'assegno straordinario.
 - b) Per i lavoratori che possono conseguire la pensione di vecchiaia prima di quella anticipata, alla somma dei seguenti importi:
 - 1) l'importo netto del trattamento pensionistico spettante nell'assicurazione generale obbligatoria alla data di cessazione del rapporto di lavoro, compresa la quota di pensione calcolata sulla base della contribuzione mancante per il diritto alla pensione di vecchiaia;
 - 2) l'importo delle ritenute di legge sull'assegno straordinario.
 9. Per i lavoratori destinatari dell'assegno straordinario in forma rateale, la prosecuzione della contribuzione alla previdenza integrativa ed il riconoscimento di forme di copertura assicurativa sanitaria, ove esistente, saranno convenute a livello aziendale.
 10. Nei casi di cui al comma 8, il versamento della contribuzione correlata è effettuato per il periodo compreso tra la cessazione del rapporto di lavoro e la maturazione dei requisiti minimi richiesti per l'accesso al trattamento pensionistico anticipato o di vecchiaia; l'assegno straordinario, esclusa pertanto la predetta contribuzione correlata, è corrisposto sino alla fine del mese antecedente a quello previsto per la decorrenza della pensione.

11. La contribuzione correlata per i periodi di erogazione delle prestazioni a favore dei lavoratori interessati da riduzione di orario o da sospensione temporanea dell'attività di cui all'articolo 6, comma 1, lettera a), punto 2, e per i periodi di erogazione dell'assegno straordinario di sostegno al reddito di cui all'articolo 6, comma 1, lettera b), compresi tra la cessazione del rapporto di lavoro e la maturazione dei requisiti minimi di età e/o anzianità contributiva richiesti per l'accesso al trattamento pensionistico anticipato o di vecchiaia, è versata a carico del fondo ed è utile per il conseguimento del diritto alla pensione, ivi compresa quella anticipata, e per la determinazione della sua misura.
12. La contribuzione correlata nei casi di riduzione dell'orario o di sospensione temporanea dell'attività lavorativa, nonché per i periodi di erogazione dell'assegno straordinario per il sostegno al reddito, è calcolata sulla base di quanto previsto dall'articolo 40 della legge 183 del 2010.
13. Le somme occorrenti alla copertura della contribuzione correlata nei casi di riduzione dell'orario di lavoro o di sospensione temporanea dell'attività lavorativa, nonché per i periodi di erogazione dell'assegno straordinario di sostegno al reddito, sono calcolate sulla base dell'aliquota di finanziamento del Fondo pensioni lavoratori dipendenti vigenti e versate a carico del Fondo per ciascun trimestre entro il trimestre successivo.
14. Il suddetto assegno straordinario e la contribuzione correlata sono corrisposti previa rinuncia esplicita al preavviso e alla relativa indennità sostitutiva.
15. Nei casi in cui l'importo della indennità di mancato preavviso sia superiore all'importo complessivo degli assegni straordinari spettanti, il datore di lavoro corrisponde al lavoratore, sempre che abbia formalmente effettuato la rinuncia al preavviso, in aggiunta agli assegni suindicati, una indennità una tantum, di importo pari alla differenza tra i trattamenti sopra indicati.
16. In mancanza di detta rinuncia il lavoratore decade da entrambi i benefici.

ART. 12

Cumulabilità della prestazione straordinaria

1. Gli assegni straordinari di sostegno al reddito sono incompatibili con i redditi da lavoro dipendente o autonomo, eventualmente acquisiti durante il periodo di fruizione degli assegni medesimi, derivanti da attività lavorativa prestata a favore di altri soggetti operanti nel settore assicurativo e finanziario che svolgono attività in concorrenza con il datore di lavoro presso cui prestava servizio l'interessato o derivanti da attività con contratti di collaborazione e di consulenza in favore di questo ultimo.
2. Contestualmente all'acquisizione dei redditi di cui al comma 1, è sospesa la corresponsione degli assegni straordinari di sostegno al reddito, nonché il versamento dei contributi correlati.
3. Gli assegni straordinari di sostegno al reddito sono cumulabili entro il limite massimo dell'ultima retribuzione mensile, ragguagliata ad anno, percepita dall'interessato, secondo il criterio comune richiamato dall'articolo 11 con i redditi da lavoro

- dipendente, eventualmente acquisiti durante il periodo di fruizione degli assegni medesimi, derivanti da attività lavorativa prestata a favore di soggetti diversi da quelli di cui al comma 1.
4. Qualora il cumulo tra redditi da lavoro dipendente e l'assegno straordinario dovesse superare il predetto limite, si procederà ad una corrispondente riduzione dell'assegno medesimo.
 5. I predetti assegni sono cumulabili con i redditi da lavoro autonomo, derivanti da attività prestata a favore di soggetti diversi da quelli di cui al comma 1, compresi quelli derivanti da rapporti avviati, su autorizzazione del datore di lavoro, in costanza di lavoro, nell'importo determinato in tali casi dall'INPS nel rispetto delle norme vigenti.
 6. La base retributiva imponibile, considerata ai fini della contribuzione correlata nei casi di cui sopra, è ridotta in misura pari all'importo dei redditi da lavoro dipendente, con corrispondente riduzione dei versamenti contributivi.
 7. È fatto obbligo al lavoratore che percepisce l'assegno straordinario di sostegno al reddito, nell'atto dell'anticipata risoluzione del rapporto di lavoro e durante il periodo di erogazione dell'assegno medesimo, di dare tempestiva comunicazione all'ex datore di lavoro e al Fondo, dell'instaurazione di successivi rapporti di lavoro dipendenti o autonomi, con specifica indicazione del nuovo datore di lavoro, ai fini della revoca totale o parziale dell'assegno stesso e della contribuzione correlata.
 8. In caso di inadempimento dell'obbligo previsto dal comma 7, il lavoratore decade dal diritto alla prestazione, con ripetizione delle somme indebitamente percepite, oltre gli interessi e la rivalutazione capitale, nonché la cancellazione della contribuzione correlata.

ART. 13

Contributi sindacali

1. I lavoratori che fruiscono dell'assegno straordinario di sostegno al reddito hanno facoltà di versare i contributi sindacali a favore delle Organizzazioni Sindacali di appartenenza stipulanti i contratti collettivi vigenti di cui al presente decreto in forza di apposita clausola inserita nel documento di rinuncia del preavviso di cui all'articolo 11.

ART. 14

Norme finali

1. Per quanto non espressamente previsto, si applicano le disposizioni di cui all'articolo 3 della legge 28 giugno 2012, n. 92 e successive modifiche ed integrazioni.

**ACCORDO SULL'ENTE BILATERALE NAZIONALE
PER LA FORMAZIONE ASSICURATIVA - ENBIFA**
(del 18 dicembre 1999 come modificato in data 22 febbraio 2017)

tra

ANIA

e

FIRST-CISL, FISAC-CGIL, F.N.A., SNFIA, UILCA

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, è stato costituito 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 e successive modifiche ed integrazioni.

A tale struttura è garantito un finanziamento annuo, che - sentito il Consiglio direttivo dell'Ente medesimo, composto pariteticamente da rappresentanti designati dall'Associazione e delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo – sarà

annualmente deliberato dall'ANIA, entro un importo massimo di Euro 210.000

STATUTO DELL'ENTE BILATERALE NAZIONALE PER LA FORMAZIONE ASSICURATIVA

Art. 1 – Soci

Sono soci dell'Ente Bilaterale Nazionale per la Formazione Assicurativa (ENBIFA): ANIA da una parte e FIRST-CISL, FISAC-CGIL, FNA, SNFIA, UIL.C.A.-UIL dall'altra.

Art. 2 – Scopo

I compiti dell'ENBIFA sono:

- 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 e successive modifiche ed integrazioni.

Art. 3 – Sede

L'ENBIFA ha sede a Roma, via di San Nicola da Tolentino , 72 presso l'ANIA.

Art. 4 – Durata

La durata dell'ENBIFA è stabilita fino al 31.12.2019 e può essere prorogata con delibera del Consiglio direttivo, assunta con la maggioranza qualificata richiesta per le decisioni di straordinaria amministrazione.

Art. 5 – Organi

Sono organi dell'Ente Bilaterale Nazionale per la Formazione Assicurativa:

- . il Consiglio direttivo;
- . il Presidente;
- . il Collegio dei revisori dei conti.

Tutte le cariche sono gratuite e hanno la durata di tre anni.

Art. 6 – Consiglio direttivo

Il Consiglio direttivo è composto da 10 membri permanenti, 5 designati dall'ANIA e 5 dalle organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo, e da altrettanti membri supplenti.

Il Consiglio elegge per i primi tre anni il Presidente tra i membri permanenti designati dall'ANIA e il Vice presidente tra quelli permanenti designati dai sindacati dei lavoratori, e viceversa per i restanti tre anni.

Il Consiglio è investito dei più ampi poteri per la ordinaria e straordinaria amministrazione, e in particolare:

- . indirizza e coordina la gestione dell'ENBIFA;
- . predispone e approva il bilancio preventivo e il conto consuntivo;
- . provvede agli impegni di spesa;
- . assume i provvedimenti inerenti al funzionamento ed all'organizzazione interna dell'ENBIFA, deliberando anche in merito ai rapporti di collaborazione e consulenza;
- . delega, ove necessario, compiti particolari a singoli consiglieri;

Il Consiglio è convocato dal Presidente con avviso da inviarsi, con lettera raccomandata o a mezzo telefax almeno dieci giorni prima della data della riunione.

Il Consiglio si riunisce ogni qualvolta il Presidente lo ritenga opportuno o su richiesta di almeno un terzo dei componenti.

La riunione è validamente costituita con la presenza della metà più uno dei componenti. Le votazioni avverranno per alzata di mano e per ogni deliberazione è sufficiente il voto favorevole della metà più uno dei votanti.

Qualora non si raggiungesse la maggioranza, verrà redatto un documento dal quale risultino i pareri difformi e le relative motivazioni.

Per la validità delle riunioni relative a modifiche statutarie, scioglimento dell'ENBIFA ed eventuali altre decisioni di straordinaria amministrazione, è necessaria la presenza dei 4/5 dei consiglieri e le decisioni sono valide se assunte a maggioranza qualificata di 4/5 dei votanti.

Il Consiglio nomina ad ogni riunione un segretario.

La funzione di consigliere termina in caso di revoca da parte del socio designante, ovvero in caso di decadenza e/o di dimissioni. In tal caso il socio che aveva effettuato la nomina provvede ad una nuova designazione.

In caso di impedimento il membro effettivo è sostituito dal corrispondente membro supplente.

Art. 7 – Il Presidente

Il Presidente è eletto dal Consiglio nel proprio ambito secondo quanto è stabilito all'art. 6.

Il Presidente ha la legale rappresentanza dell'ENBIFA, sovrintende alla gestione e amministrazione dello stesso, convoca e presiede il Consiglio direttivo.

In caso di assenza o impedimento, il Presidente è sostituito dal Vice presidente, eletto a norma dell'art. 6.

Art. 8 – Il Collegio dei revisori dei conti

Il Collegio dei revisori dei conti è composto da tre membri effettivi e due supplenti, nominati come segue:

- 1 effettivo con la funzione di Presidente nominato per il primo triennio dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori, e per il successivo triennio dall'ANIA;
- 1 effettivo e 1 supplente nominato dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori;
- 1 effettivo e 1 supplente nominato dall'ANIA.

È compito del Collegio dei revisori dei conti:

- . controllare l'amministrazione dell'ENBIFA e accertare la regolare tenuta della contabilità;
- . redigere la relazione sul conto consuntivo dell'esercizio finanziario, depositandola 15 giorni prima della data fissata per la riunione del Consiglio direttivo indetta per l'approvazione del suddetto conto.

In caso di decadenza e/o di dimissioni di un membro del Collegio, il socio dell'ENBIFA che ne aveva effettuato la nomina provvede ad una nuova designazione.

In caso di impedimento, anche temporaneo, il Presidente del Collegio è sostituito dal revisore da lui designato o, in mancanza, dal revisore più anziano in carica o, a parità di anzianità in carica, dal revisore più anziano di età.

In caso di impedimento di un revisore diverso dal Presidente, il membro effettivo è sostituito dal corrispondente membro supplente.

Art. 9 – Patrimonio sociale

Il patrimonio dell'ENBIFA è costituito dai contributi versati annualmente dall'ANIA, da ogni altra forma di finanziamento, contributo, donazione proveniente da soggetti pubblici o privati.

L'ENBIFA non ha fini di lucro e destina il patrimonio esclusivamente al conseguimento delle sue finalità, gli eventuali avanzi di gestione alla fine di ogni esercizio saranno utilizzati negli esercizi successivi.

Art. 10 – Esercizio sociale

L'esercizio sociale ha inizio il 1° gennaio e termina il 31 dicembre di ciascun anno. Il bilancio preventivo per il successivo esercizio deve essere approvato dal Consiglio direttivo dell'Ente entro il 31 ottobre, il conto consuntivo dell'esercizio precedente entro il 30 aprile.

Art. 11 – Scioglimento – Cessazione

In caso di scioglimento dell'Ente Bilaterale Nazionale per la Formazione Assicurativa o, comunque di cessazione per qualsiasi causa, il patrimonio residuo, soddisfatte tutte le eventuali passività, sarà devoluto dal Consiglio direttivo, escluso in ogni caso qualsiasi rimborso ai soci, per attività ed iniziative assimilabili a quelle che costituiscono lo scopo dell'ENBIFA.

Art. 12 – Finanziamento

Ai sensi di quanto stabilito dall'accordo istitutivo di ENBIFA, il finanziamento per il funzionamento dell'Ente è posto a carico dell'ANIA che, sentito il Consiglio direttivo di ENBIFA e nei limiti ed alle condizioni indicati nell'accordo medesimo, vi provvederà annualmente; l'Ente potrà inoltre avvalersi di eventuali ulteriori risorse provenienti da fondi comunitari, nazionali e/o regionali previsti dalla legge.

Art. 13 – Rinvio alle leggi

Per tutto quanto non espressamente previsto dal presente Statuto si applicano le norme di legge in materia di associazioni di fatto senza scopo di lucro

ACCORDO IN TEMA DI TUTELE SINDACALI
(del 30 gennaio 2002 come modificato in data 22 febbraio 2017)

tra

- l'ANIA

e

- la FIRST/CISL, la FISAC/CGIL, la UILCA, la F.N.A. e lo SNFIA

Premesso

che i principi legislativi in tema di libertà e di attività sindacale nei luoghi di lavoro rinviano alla contrattazione collettiva la definizione dei principali aspetti applicativi della medesima normativa di legge;

che nel settore assicurativo la materia dei permessi sindacali per i lavoratori che rivestono cariche sindacali *extra-aziendali* aveva ricevuto un'apposita disciplina con l'accordo 26 giugno 1981, in applicazione delle disposizioni di cui all'art. 30 della legge 20 maggio 1970, n. 300, che in tema di libertà sindacali attribuisce particolari prerogative agli organismi costituiti nell'ambito delle associazioni sindacali che siano firmatarie di contratti collettivi di lavoro applicati nell'unità produttiva;

che in passato, stante l'interconnessione tra la sfera dell'attività sindacale inerente a cariche extraaziendali e quella inerente a cariche aziendali, in relazione soprattutto al fenomeno del cumulo di cariche, la materia dei permessi sindacali aziendali aveva ricevuto un'apposita disciplina con l'accordo 14 settembre 1982, organica ed inscindibile rispetto a quella prevista per le tutele sindacali per attività extra-aziendale;

che gli accordi sopracitati del 26 giugno 1981 e del 14 settembre 1982 erano stati confermati con modifiche dall'accordo 15 febbraio 1996;

che il testo unico del 18 dicembre 1999, in recepimento degli Accordi citati in premessa, ha prorogato di fatto sia le agibilità extraaziendali sia le agibilità aziendali fino al 31 gennaio 2002;

che 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;

che 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;

che ciò premesso le Parti concordano di procedere alla implementazione ed all'aggiornamento della disciplina delle agibilità sindacali di cui all'Accordo del 30 gennaio 2002 secondo le linee di seguito indicate;

tutto ciò premesso,

si è convenuto quanto segue:

Le Premesse formano parte integrante del presente Accordo

SEZIONE PRIMA: Permessi sindacali extra-aziendali

ART. 1

La presente sezione prima dell'accordo riguarda il trattamento da praticarsi dalle Imprese di assicurazione socie dell'ANIA e dalle società controllate dalle Imprese medesime nei confronti del personale dipendente, il cui rapporto di lavoro sia disciplinato dal contratto collettivo nazionale di lavoro vigente per il settore assicurativo, il quale rivesta cariche sindacali a livello nazionale e/o di strutture territoriali periferiche in seno ad Organizzazioni Sindacali firmatarie dell'accordo stesso.

L'utilizzo da parte delle anzidette strutture dei permessi sindacali stabiliti dall'accordo stesso riguarda la sospensione dall'attività lavorativa del personale citato al comma precedente, comunque derivante dall'espletamento del mandato sindacale.

Al predetto personale è garantita la piena incondizionata libertà di svolgere i compiti inerenti alla carica ricoperta, entro i limiti ed alle condizioni di cui agli articoli seguenti.

ART. 2

Possono svolgere, al di fuori del monte ore previsto dai successivi artt. 5 e 6, attività sindacale inerente alla loro carica durante le ore di ufficio 5 rappresentanti di ciascuna Organizzazione, firmataria del presente accordo.

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

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

ART. 3

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

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

ART. 4

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

ART. 5

I permessi possono essere fruiti nel limite massimo complessivo annuale che si determina - per ciascuna Organizzazione e con periodicità biennale - in ragione di 4 ore e 15 minuti per ciascuno dei lavoratori/trici del settore dipendenti dalle Imprese, come indicate al precedente art. 1 primo comma, il cui rapporto di lavoro sia disciplinato dal contratto collettivo nazionale di lavoro vigente per il settore assicurativo, i quali risultino iscritti alle Organizzazioni medesime al 31 ottobre dell'anno precedente la decorrenza di ogni biennio.

ART. 6

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

a) abbiano una consistenza numerica, accertata ai sensi del precedente articolo, superiore a n. 1300 iscritti;

b) abbiano iscritti in almeno 15 Imprese socie dell'ANIA;

c) siano organizzate sulla base di Organismi territoriali in almeno 10 province o comprensori (per le OO.SS. organizzate su basi comprensoriali anziché provinciali);

1) Nei confronti delle Organizzazioni Sindacali che si caratterizzano per il concorso dei requisiti di cui alle lettere a), b) e c) dell'art. 6, le disposizioni di cui all'art. 2 si applicano ad ulteriori 8 rappresentanti di ciascuna Organizzazione Sindacale, firmataria del presente accordo.

2) il monte ore annuale di permessi retribuiti di cui all'art. 5 va incrementato con le seguenti ulteriori misure:

- per i primi 500 iscritti: 10 ore annue per ciascun iscritto;

- oltre i 500 fino a 1500 iscritti: 7 ore annue per ciascun iscritto oltre i 500;

- oltre i 1500 fino a 3000 iscritti: 5 ore annue per ciascun iscritto oltre i 1500;

- oltre i 3000 iscritti: 4 ore e 30 minuti annui per ciascun iscritto oltre i 3000.

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

Entro il 30 novembre l'ANIA comunicherà - sulla base dei dati forniti dalle Imprese associate - a ciascuna Organizzazione Sindacale dei lavoratori/trici il numero complessivo delle deleghe degli iscritti alla Organizzazione Sindacale medesima.

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

Nota a verbale n° 1 – A parziale deroga di quanto previsto al punto 1) del presente articolo, le OO.SS. potranno comunicare all'ANIA all'inizio di ogni anno l'eventuale trasformazione in utilizzo in cedole dei permessi spettanti ai rappresentanti di cui al punto 1) nella misura massima di uno e per quanto riguarda lo SNFIA nella misura massima di tre.

Nota a verbale n°2 - La previsione di cui al punto 2) del presente articolo non trova applicazione nei confronti dello SNFIA.

Pertanto, al fine di coordinare le agibilità sindacali in atto nel settore assicurativo con la previsione di cui al presente articolo, 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.

ART. 7

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 dipendenti 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 fino al 31 dicembre 2009 le situazioni attualmente in essere.

ART. 8

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

a) i permessi retribuiti concessi ai lavoratori/trici che rivestano cariche sindacali a livello nazionale per la partecipazione alle trattative per il rinnovo dei contratti collettivi nazionali e agli incontri con l'ANIA di cui all'allegato 5 al protocollo d'intesa 15 giugno 1980, nel limite di 5 lavoratori/trici per ciascuna Organizzazione Sindacale;

b) i permessi retribuiti concessi ai lavoratori/trici che rivestano cariche sindacali a livello nazionale e/o di strutture territoriali periferiche per la partecipazione agli incontri delle delegazioni nelle trattative per la contrattazione aziendale prevista dai contratti collettivi nazionali, nel limite di 2 lavoratori/trici per ciascuna Organizzazione Sindacale.

I nominativi dei lavoratori/trici designati a fruire dei permessi di cui al comma che precede devono essere, a cura delle Organizzazioni Sindacali di appartenenza, notificati per iscritto all'ANIA, di norma in via preventiva, la quale provvederà a darne comunicazione alle Imprese dalle quali dipendono i lavoratori/trici interessati.

Ai rappresentanti delle OO.SS., firmatarie del presente accordo, viene attribuito un monte ore complessivo annuo, per ciascuna delle predette OO.SS., di n° 40 ore di permesso retribuito da fruire nell'ambito delle procedure di confronto sindacale relative a gruppi di Imprese.

ART. 9

Il monte ore di permessi di cui agli artt. 5 e 6 viene ripartito annualmente (per il periodo 1° febbraio/31 gennaio) a cura di ciascuna Organizzazione Sindacale fra le proprie strutture a livello nazionale e nell'ambito di ciascuna regione.

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

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

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

ART. 10

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

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

ART. 11

Il lavoratore/trice che riveste una delle cariche di cui all'art. 4 e che intende fruire di permesso retribuito in applicazione di quanto previsto dal presente accordo, è tenuto a comunicarlo per iscritto all'Impresa da cui dipende con un preavviso di norma di almeno una giornata lavorativa e a consegnare alla stessa - contestualmente o, comunque non oltre 48 ore dal rientro - la quantità di cedole di cui al precedente art. 10 corrispondente alla durata del permesso.

I lavoratori/trici designati ad usufruire in via continuativa di permessi retribuiti di cui all'art. 9, terzo comma, devono - mese per mese - consegnare le cedole relative ai permessi usufruiti entro i primi 5 giorni del mese successivo a quello di pertinenza.

La durata del permesso non può essere inferiore ad un'ora; le frazioni eccedenti non possono essere inferiori a 15 minuti.

Le cedole consegnate all'Impresa debbono essere annullate a cura della stessa ed in nessun caso possono essere restituite.

Le cedole eventualmente non utilizzate nel corso dell'anno di pertinenza non possono essere utilizzate negli anni successivi, salvo quanto previsto al protocollo aggiuntivo relativo ai Congressi.

ART. 12

Al lavoratore/trice che riveste una delle cariche di cui all'art. 4, possono anche essere concessi, compatibilmente con le esigenze di servizio, permessi non retribuiti.

La relativa richiesta va rivolta alla Direzione aziendale competente, per il tramite della Segreteria delle strutture sindacali di appartenenza, con un preavviso di almeno una giornata lavorativa.

ART. 13

Nell'intento di realizzare un'equa ripartizione tra le Imprese degli oneri dei permessi di cui agli artt. 5 e 6, le Organizzazioni Sindacali procureranno di evitare la concentrazione di richieste di tali permessi in singole Imprese ed in particolare in quelle con meno di 500 dipendenti, nonché nelle unità organizzative con meno di 20 addetti.

Qualora in una azienda, l'utilizzo dei permessi sindacali, complessivamente tra tutte le organizzazioni sindacali, risultasse significativamente superiore rispetto alla situazione

media di mercato, le Parti, su richiesta dell'Impresa interessata, si incontreranno per esaminare il caso di specie e ricercare una soluzione coerente con le indicazioni precedenti ed adeguata per incidere sull'eccedenza.

Le Organizzazioni Sindacali procureranno anche di evitare la concentrazione di richieste dei permessi sindacali in uffici numericamente ristretti. Al riguardo, se trattasi di unità organizzative sino a quattro dipendenti, possono essere utilizzati permessi sindacali soltanto in via saltuaria ed in misura tale da non pregiudicare la regolarità del servizio e previo adeguato preavviso.

Qualora sorgessero dubbi in relazione all'applicazione della disposizione di cui al comma precedente, le Parti, su richiesta dell'Impresa interessata, si incontreranno per esaminare il caso di specie e ricercare una soluzione ad essa conforme.

ART. 14

Le parti concordano di costituire un Osservatorio a composizione paritetica con il compito di seguire l'applicazione del presente accordo con particolare riguardo alle situazioni di cui al 2° comma dell'art. 13, nonché di esaminare le problematiche che fossero evidenziate dalle parti stesse in relazione all'applicazione dell'accordo stesso.

ART. 15

Ai lavoratori/trici che possono - in forza del presente accordo e nei limiti in esso indicati - astenersi dal prestare la propria attività lavorativa, compete per tutto il tempo di astensione dal lavoro il normale trattamento economico.

SEZIONE SECONDA: Permessi sindacali aziendali

ART. 1

La presente sezione seconda dell'accordo riguarda il trattamento da praticarsi dalle Imprese di assicurazione socie dell'ANIA e dalle società controllate dalle Imprese medesime nei confronti del personale dipendente, il cui rapporto di lavoro sia disciplinato dal contratto collettivo nazionale di lavoro vigente per il settore assicurativo, i quali siano componenti delle R.S.A., di cui all' art. 19 della legge 20 maggio 1970 n. 300, di Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo.

ART. 2

Presso l'unità produttiva possono essere costituite R.S.A. ad iniziativa dei lavoratori iscritti ad una medesima Organizzazione sindacale firmataria del presente accordo, in base a quanto previsto dall'art.19 della legge 20 maggio 1970 n. 300.

I componenti delle R.S.A. costituite come sopra, con la carica di dirigente o non, per l'espletamento dei propri compiti, sia all'interno che all'esterno dell'Azienda, potranno astenersi dal prestare la loro attività lavorativa usufruendo di permessi retribuiti che non potranno superare globalmente, per ciascuna R.S.A.:

- a) nelle unità produttive fino a 200 dipendenti un monte ore annuo pari a 1 ora per ciascuno dei dipendenti dell'unità produttiva cui si riferisce la R.S.A. per i quali la stessa R.S.A. è organizzata ;
- b) nelle unità produttive oltre i 200 dipendenti un monte ore annuo pari a quanto stabilito dall'art. 23 comma 2 lett. b) e c) e comma 3 della legge 20 maggio 1970 n. 300 solo nel caso in cui la RSA costituita ha un numero inferiore a 5 lavoratori iscritti per i quali la stessa R.S.A. è organizzata. Nel caso in cui la R.S.A. sia costituita da un numero pari o superiore ai 5 iscritti il monte ore di riferimento è quello di cui alla precedente lett. a.

Qualora nella stessa Azienda siano costituite più R.S.A. nell'ambito della stessa Organizzazione Sindacale e sia istituito un organo di coordinamento delle stesse, in aggiunta al monte ore previsto al comma precedente, viene riconosciuto complessivamente per ciascuna R.S.A. un numero di ore di permessi retribuiti, da utilizzarsi esclusivamente per la partecipazione alle riunioni dell'organo di coordinamento, pari a:

- 24 ore all'anno per le Imprese sino a 200 dipendenti;
- 32 ore all'anno per le Imprese da 201 sino a 600 dipendenti;
- 40 ore all'anno per le Imprese con oltre 600 dipendenti.

Nota a verbale – per lo SNFIA, in deroga alla previsione di cui al comma 2 lett. b), il numero di lavoratori iscritti per i quali la stessa R.S.A. è organizzata idoneo a garantire il monte ore di cui alla lett. a dovrà essere non inferiore a tre.

ART. 3

Nelle unità produttive con più di 200 dipendenti nei confronti delle R.S.A. delle Organizzazioni Sindacali che si caratterizzano per il concorso dei seguenti requisiti:

1. abbiano una consistenza numerica, accertata sulla base delle deleghe rilasciate alle Imprese, superiore a n. 1300 iscritti;
2. abbiano iscritti in almeno 15 Imprese socie dell'ANIA;
3. siano organizzate sulla base di organismi territoriali in almeno 10 province o comprensori (per le OO.SS. organizzate su basi comprensoriali anziché provinciali);
4. siano costituite con un numero di lavoratori iscritti pari o superiore a 5, come indicato al precedente art. 2, secondo comma lett. b;

il monte ore di permessi retribuiti di cui all'art. 2, secondo comma lett. b, va incrementato con un ulteriore numero di permessi retribuiti pari a:

- nelle unità produttive che occupano da 201 fino a 600 dipendenti: 15 minuti per ogni dipendente dell'unità produttiva stessa;
- nelle unità produttive che occupano oltre 600 dipendenti: 25 minuti per ogni dipendente dell'unità produttiva stessa.

ART. 4

Agli effetti del presente accordo, per anno si intende il periodo 1° febbraio – 31 gennaio.

I permessi retribuiti non utilizzati nel corso dell'anno di pertinenza non potranno in alcun modo essere utilizzati negli anni successivi.

ART. 5

Il monte ore si determina con cadenza biennale prendendo in considerazione, agli effetti di quanto disposto dagli artt. 2 e 3, i dati risultanti alla data del 31 ottobre dell'anno precedente la decorrenza di ogni biennio.

ART. 6

Non sono computabili nel monte ore di cui agli artt. 2 e 3 i permessi retribuiti fruiti dai componenti la delegazione sindacale aziendale, come individuata nella sezione terza lett. C, primo comma lett. a, b, c, per la partecipazione alle trattative per il rinnovo dei contratti integrativi aziendali ed agli incontri con l'ANIA previsti dall'allegato 5 al protocollo d'intesa 15 giugno 1980.

Non sono altresì computabili nel monte ore di cui agli artt. 2 e 3 i permessi retribuiti per la partecipazione agli incontri con la Direzione, quando detti incontri avvengano su iniziativa della Direzione stessa, nel limite di due dirigenti per ciascuna r.s.a.

Ai rappresentanti aziendali delle OO.SS., firmatarie del presente accordo, viene attribuito un monte ore complessivo annuo, per ciascuna delle predette OO.SS., di n° 40 ore di permesso retribuito da fruire nell'ambito delle procedure di confronto sindacale relative a gruppi di imprese.

I nominativi dei lavoratori/trici designati a fruire dei permessi di cui al comma che precede devono essere, a cura delle Organizzazioni Sindacali di appartenenza, notificati per iscritto alla Direzione stessa.

ART. 7

I nominativi dei dirigenti delle R.S.A., determinati secondo i criteri di cui all'art. 23 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e dei componenti delle R.S.A. nonché i nominativi dei segretari degli organi di coordinamento e le relative variazioni dovranno essere comunicati alla Direzione competente dell'Impresa mediante lettera raccomandata a.r. o raccomandata a mano.

La segnalazione di cui sopra esplica i suoi effetti dalla data in cui risulta pervenuta alla Direzione competente la relativa lettera.

ART. 8

Le Organizzazioni Sindacali procureranno di evitare la concentrazione di richieste di permessi nelle unità organizzative con meno di 20 addetti.

ART. 9

Per usufruire dei permessi di cui al presente accordo, i componenti delle R.S.A. nonché i componenti della delegazione sindacale aziendale che ne abbiano diritto dovranno darne preavviso all'Impresa, di norma 24 ore prima, e firmare un'apposita scheda permessi al fine di consentire il computo delle ore utilizzate.

ART. 10

I componenti delle R.S.A. cui spettano le tutele di cui al presente accordo i quali ricoprano anche cariche sindacali a livello nazionale e/o di strutture territoriali periferiche disciplinate dalla Sezione Prima del presente accordo, in ogni caso di astensione dalla prestazione lavorativa per svolgere attività sindacale sia all'interno che all'esterno dell'Azienda hanno comunque l'obbligo, nel darne preavviso secondo le forme stabilite, di specificare se l'astensione stessa debba imputarsi alla carica sindacale aziendale o a quella extra aziendale.

ART. 11

Fermo quanto disposto dall'art. 35 della legge 20 maggio 1970, n. 300, i lavoratori/trici operanti nelle unità produttive con meno di 16 dipendenti verranno complessivamente conteggiati agli effetti della determinazione del monte ore di competenza della r.s.a. della sede dell'Impresa o di altra r.s.a. eventualmente stabilita in sede aziendale in relazione a particolari realtà organizzative aziendali e potranno essere nominati tra i dirigenti o i componenti della stessa.

SEZIONE TERZA

La presente sezione terza dell'accordo riguarda il trattamento da praticarsi dalle Imprese di assicurazione socie dell'ANIA e dalle società controllate dalle Imprese medesime nei confronti del personale dipendente, il cui rapporto di lavoro sia disciplinato dal contratto collettivo nazionale di lavoro vigente per il settore assicurativo:

A. RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI

ART. 1

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 CCNL, 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 2 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.

Ove nell'ambito di una stessa Impresa risultino costituite, ai sensi del precedente comma, più R.S.A. appartenenti ad una medesima Organizzazione sindacale, le rappresentanze stesse possono istituire l'organo di coordinamento di cui all'art. 2 comma 3 della Sezione seconda.

Ad ogni effetto previsto dal presente Accordo, l'avvenuta costituzione di una R.S.A. nonché dell'organo di coordinamento di più rappresentanze ai sensi dei precedenti comma, deve essere comunicata, per il tramite dell'Organizzazione sindacale di appartenenza alla Direzione dell'Impresa mediante lettera raccomandata a. r.

B. ASSEMBLEE DEL PERSONALE

ART. 1

I lavoratori hanno diritto di riunirsi nei singoli luoghi di lavoro in cui prestano la loro opera, al di fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro nei limiti di 10 ore annue per le quali viene conservata la normale retribuzione.

Le riunioni – che possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi in servizio nel singolo luogo di lavoro – sono promosse singolarmente o congiuntamente, dalle rappresentanze sindacali aziendali con ordine del giorno su materie d'interesse sindacale, nonché su materie attinenti al rapporto di lavoro.

La convocazione, la sede e l'orario delle riunioni di cui al comma che precede sono comunicati da parte dell'organismo sindacale promotore alla direzione aziendale competente con un preavviso di almeno 24 ore. In casi urgenti, tale preavviso può essere abbreviato dandone informativa alla direzione aziendale competente.

Gli organismi sindacali promotori provvederanno a dare comunicazione dell'assemblea ai lavoratori secondo le prassi in atto.

I dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali promotrici delle assemblee sono tenuti a curare il regolare e corretto andamento delle assemblee.

Per quanto precede restano ferme le condizioni di miglior favore aziendali in atto alla data di sottoscrizione del presente accordo.

ART. 2

Alle riunioni di cui al precedente articolo possono partecipare un numero di dirigenti sindacali esterni per ciascuna OO.SS., firmataria del presente accordo, facenti parte degli organi direttivi, ai vari livelli territoriali, delle medesime Organizzazioni sindacali, che abbiano propri iscritti nell'Azienda, nelle misure indicate nella successiva lettera C, punti a, b, c della presente sezione.

La partecipazione di dirigenti sindacali esterni alla categoria è anch'essa comunicata con 24 ore di preavviso alla Direzione aziendale competente.

C. DELEGAZIONE SINDACALE

Nell'ambito delle attività sindacali collettive in ambito aziendale, le OO.SS. si impegnano su quanto segue:

- a) nelle aziende fino a 500 dipendenti la Delegazione sindacale è costituita di regola da non più di n° 2 dirigenti o componenti la R.S.A. per ciascuna organizzazione sindacale, firmataria del presente accordo;
- b) nelle aziende da 501 e fino a 800 dipendenti la Delegazione sindacale è costituita di regola da non più di n° 3 dirigenti o componenti la R.S.A. per ciascuna organizzazione sindacale, firmataria del presente accordo;
- c) nelle aziende oltre gli 800 dipendenti la Delegazione sindacale è costituita di regola da non più di n° 4 dirigenti o componenti la R.S.A. per ciascuna organizzazione sindacale, firmataria del presente accordo.

Le R.S.A. di ciascuna OO.SS. firmataria dei C.I.A. hanno facoltà in casi particolari di integrare la delegazione sindacale, come descritta ai precedenti punti a, b, c, di regola con non più di un dirigente sindacale delle strutture territoriali ai vari livelli di ciascuna delle OO.SS. stipulanti il C.C.N.L. vigente.

Le Parti inoltre si danno reciprocamente atto che:

§ nell'ambito delle procedure di confronto sindacale che non interessano la totalità delle Imprese, facenti parte di un unico gruppo assicurativo, le OO.SS. procureranno di formare una rappresentanza sindacale composta da un numero complessivo di dirigenti sindacali

non superiore a quello corrispondente a n° 2 dirigenti sindacali per ciascuna Impresa facente parte del gruppo medesimo ed interessata dal confronto;

§ nell'ambito delle procedure di confronto sindacale che interessano la totalità delle Imprese, facenti parte di un unico gruppo assicurativo, le OO.SS. si adopereranno, d'intesa con l'Impresa capogruppo, per evitare una forte concentrazione di presenze nell'ambito degli incontri di gruppo.

D. 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..

E. 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.

DISPOSIZIONI FINALI

Il presente accordo impegna le Imprese socie dell'ANIA e le società controllate dalle Imprese medesime relativamente al personale dipendente il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal contratto collettivo nazionale del settore assicurativo.

Il presente accordo, sottoscritto anche con riguardo alla disciplina contenuta negli artt. 19, 20, 23 e 30 della legge 20 maggio 1970, n. 300, sostituisce eventuali prassi ed usi aziendali in atto, e costituisce un'organica disciplina di tutta la materia relativa alle tutele e non può comunque essere derogata dai destinatari della stessa.

La scadenza, la disdetta o l'eventuale rinnovo del presente accordo coincideranno con quelli che verranno stabiliti in sede di rinnovo del C.C.N.L., parte normativa, del 17.09.2007.

Il presente accordo costituisce allegato del C.C.N.L..

**PERMESSI PER I DELEGATI
AI CONGRESSI NAZIONALI E PERIFERICI
DELLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI DEI LAVORATORI/TRICI**

In caso di congressi nazionali o periferici delle OO.SS. firmatarie del presente accordo, i lavoratori/trici delegati a detti congressi che rivestano cariche sindacali di cui all'art. 4, sezione prima, del citato accordo potranno avvalersi - per la partecipazione ai congressi stessi - delle cedole di permesso retribuito assegnate al Sindacato di appartenenza ai sensi e per gli effetti del già citato accordo.

Qualora fossero delegati ai congressi lavoratori/trici che non ricoprono cariche di cui all'art. 4, sezione prima, del presente accordo, le Imprese, in deroga a quanto disposto dall'accordo medesimo, consentiranno anche a costoro - per la partecipazione ai congressi stessi - di avvalersi delle cedole di permesso retribuito assegnate ai Sindacati di appartenenza ai sensi e per gli effetti del già citato accordo. La concessione di tali permessi avverrà su presentazione del corrispondente numero di cedole.

Eccezionalmente, in deroga a quanto stabilito all'ultimo comma dell'art. 11 della sezione prima del presente accordo, potranno essere utilizzate - esclusivamente per la partecipazione ai congressi - cedole di competenza del biennio immediatamente precedente a quello del congresso che non siano state utilizzate. La concessione di tali permessi avverrà su presentazione del corrispondente numero di cedole.

**REGOLAMENTO PER LA REALIZZAZIONE DEL TRATTAMENTO DI
PREVIDENZA PREVISTO DALL'ART. 86 DEL PRESENTE CCNL**
(del 18 luglio 2003 come modificato in data 17 settembre 2007 e 22 febbraio 2017)

tra

l'ANIA

e

la FIRST/CISL, la FISAC/CGIL, la F.N.A., lo SNFIA e la UILCA

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, imponeva una ulteriore revisione del trattamento pensionistico complementare nel settore assicurativo;
- f) si è reso opportuno procedere ad un aggiornamento del regolamento per la realizzazione del trattamento di previdenza, tenuto conto dell'esperienza maturata e delle modifiche della relativa normativa.

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 nonché, per quanto dallo stesso non espressamente previsto, le disposizioni di cui al citato Decreto Legislativo.

Allegato

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

. si attua mediante fondi pensione aziendali, salvo le alternative esplicitamente previste dal successivo punto 3) ovvero dagli artt. 2 e 3 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 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, fatte salve le modalità di adesione – anche in forma tacita – previste dall'art. 8, comma 7, del d.lgs. n. 252/2005. 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 del C.C.N.L. 6 dicembre 1994 e del 1° comma del punto 4.a) e relativa nota a verbale dell'allegato n. 15 allo stesso C.C.N.L., 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'ex 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, a prescindere dalle ragioni che abbiano indotto il lavoratore a non aderire alla previdenza complementare.

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 – compresa l'assemblea nel caso in cui il datore di lavoro sia associato al fondo -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

a) 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 un montante da convertire in una rendita vitalizia rivalutabile.

La prestazione assicurata sarà rivalutabile in funzione dei redditi della gestione di riferimento con un'aliquota di partecipazione ai rendimenti in linea con le migliori condizioni di mercato, possibilmente 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, altresì, 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 nazionale e comunitaria, al tasso di rivalutazione del TFR stesso.

In sede di esercizio del diritto alle prestazioni pensionistiche e sempre che il lavoratore sia in vita, a richiesta dello stesso da effettuarsi tramite il fondo, la rendita dovuta vita natural durante potrà essere 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. Resta ferma la facoltà per il fondo pensione di prevedere ulteriori forme di rendita quali opzioni aggiuntive messe a disposizione del lavoratore/trice.

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 a premio puro.

Per i contratti stipulati con Impresa diversa da quelle indicate al precedente comma, saranno adottate condizioni tali da 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).

b) Norme applicabili ai fondi pensione che non rientrano 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 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 a premio puro.

Per i contratti stipulati con altre Imprese, saranno adottate condizioni tali da consentire che il costo 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 corrisondersi 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. Resta ferma la facoltà per il Fondo pensione di prevedere ulteriori forme di rendita quali opzioni aggiuntive messe a disposizione del lavorator/trice.

La prestazione assicurata sarà rivalutabile in funzione dei rendimenti della gestione di riferimento che saranno attribuiti alle prestazioni secondo condizioni di favore rispetto a quelle praticate dall'impresa, possibilmente 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 altresì 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.

**ACCORDO IN MATERIA DI TUTELA DELLA SALUTE
E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO**

Il giorno 22 febbraio 2017

tra

l'ANIA

e

le OO.SS.

premesso che

. Le Parti intendono, con il presente accordo, dare attuazione agli adempimenti loro demandati dal Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e dal suo correttivo d. lgs. 3 agosto 2009, n. 106, così come modificati successivamente dal d.l. 28 giugno 2013, n. 76 convertito con la l. 9 agosto 2013, n. 99 in materia di consultazione e partecipazione dei lavoratori alla tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

. Le Parti convengono che la tutela della sicurezza e salute dei lavoratori debba perseguirsi con eguale impegno in tutti i luoghi di lavoro, indipendentemente dalle loro dimensioni e dal numero dei dipendenti che ivi effettuano la loro prestazione, consentendo così la realizzazione di condizioni ambientali che favoriscano un sistema di qualità totale del lavoro.

. In considerazione, peraltro, della sostanziale uniformità dell'attività svolta dalle Imprese del settore assicurativo, che si caratterizza per l'assoluta prevalenza di mansioni che si svolgono in ufficio, esse ritengono di dover individuare nelle Direzioni generali delle Imprese la sede più adatta per consentire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di svolgere la sua attività di tutela dei lavoratori con riferimento all'azienda nel suo complesso.

Tutto ciò premesso, le Parti concordano quanto segue:

A) Disposizioni di carattere generale.

La Rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza è organismo unico e, salvo quanto disposto al successivo terzo comma, ha sede presso la Direzione Generale di ogni singola azienda. I componenti la Rappresentanza per la sicurezza devono essere, componenti di R.S.A. presenti in azienda. Nelle aziende, o unità produttive, che occupano sino a 15 dipendenti il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è eletto direttamente dai lavoratori al loro interno. Quest'ultimo può essere individuato per più aziende anche nell'ambito territoriale

ovvero del comparto produttivo (il "rappresentante territoriale").

Nelle aziende o unità produttive con più di 15 dipendenti il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda. A norma dell'art. 19 della L. n. 300/1970, in caso di assenza di R.S.A. in azienda, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è eletto dai lavoratori dell'azienda al loro interno.

In caso di più Imprese fra di loro funzionalmente integrate e con rappresentanze sindacali aziendali convenzionalmente costituite per l'insieme del personale, in sede aziendale potrà concordarsi la costituzione di una Rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza unica per tutte o parte di tali Imprese.

B) Numero dei componenti la Rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza.

In considerazione della specificità dell'attività svolta dalle Imprese di assicurazione, che ne comporta, in alcuni casi, una presenza articolata sul territorio mediante realtà di dimensioni significative, le Parti ritengono che, ferma restando la sua unicità, l'organismo di rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza, così come previsto al punto a) del presente accordo, vada costituito tenendo conto sia delle esigenze di sicurezza rinvenibili nella Direzione Generale delle Imprese, sia delle specificità proprie delle citate realtà periferiche regionali. Conseguentemente della Rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza faranno parte sia lavoratori operanti presso la Direzione Generale, sia lavoratori operanti presso tali sedi periferiche. Il numero massimo complessivo dei componenti la rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza viene così di seguito individuato:

- 1) Imprese con un numero complessivo di dipendenti fino a 100 1 componente
- 2) Imprese con un numero complessivo di dipendenti da 101 a 200 2 componenti
- 3) Imprese con un numero complessivo di dipendenti da 201 a 600 3 componenti
- 4) Imprese con un numero complessivo di dipendenti da 601 a 1.000 5 componenti
- 5) Imprese con un numero complessivo di dipendenti da 1001 a 3.000 8 componenti
- 6) Imprese con un numero complessivo di dipendenti oltre 3.000 10 componenti

Circa l'individuazione dei lavoratori che le R.S.A. intenderanno candidare quali componenti la Rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza, in rappresentanza della periferia, in sede aziendale verranno stabilite le modalità ed i criteri territoriali da adottare (dimensione regionale o interregionale), tali da garantire un'adeguata rappresentanza sia della Direzione Generale, sia delle sedi periferiche.

C) Costituzione della Rappresentanza dei lavoratori, durata in carica della stessa e modalità per l'esercizio delle sue funzioni. Alla costituzione della Rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza si procede mediante elezione diretta da parte dei lavoratori dell'azienda. Tutte le R.S.A. presenti in azienda indicheranno come candidati, di norma, uno o più dei loro componenti, altrimenti dipendenti comunque da loro indicati, che saranno inseriti in una lista unica, con la specificazione dell'Organizzazione sindacale di appartenenza.

Le OO.SS. si attiveranno per effettuare tempestivamente, e comunque non oltre 60 giorni dalla stipula del presente accordo, le prime elezioni.

La votazione avverrà a scrutinio segreto. Ogni lavoratore riceverà una scheda contenente i nominativi di tutti i candidati ed esprimerà il voto per tanti nominativi quanti sono i

rappresentanti da eleggere. Qualora i candidati nella lista siano in numero superiore, la preferenza verrà espressa per i due terzi dei rappresentanti da eleggere. Risulteranno eletti i candidati (o il candidato) che abbiano conseguito il maggior numero di voti.

I lavoratori che svolgono la prestazione in uffici periferici dell'azienda invieranno il loro voto per posta.

La Rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza durerà in carica 4 anni. Scaduto tale periodo essa manterrà comunque le sue prerogative, in via provvisoria, fino all'entrata in carica della nuova rappresentanza.

La Rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza ha le attribuzioni indicate all'art. 50 del d. lgs. 81/2008.

L'accesso ai luoghi di lavoro da parte dei componenti la Rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza avverrà dando preventiva comunicazione al responsabile del servizio di prevenzione e protezione o ad un addetto da questi delegato.

D) Rinvio alla sede aziendale.

Ulteriori disposizioni relative alle modalità ed ai tempi delle elezioni nonché alla effettuazione delle operazioni elettorali saranno concordate in sede aziendale, nel rispetto dei tempi previsti dal comma 3 del precedente punto C).

Nella stessa sede saranno individuati gli strumenti ed i mezzi per l'espletamento delle funzioni della Rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza, in relazione alle necessità localmente esistenti, concordando le spese da porre a carico dell'Azienda.

E) Tempo di lavoro retribuito per i componenti della Rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza.

Per il tempo necessario allo svolgimento dell'attività propria della Rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza, ogni componente avrà a disposizione 50 ore annue, con esclusione delle ore utilizzate per l'espletamento dei compiti indicati all'art. 50 del d. lgs. 81/2008, punti b), c), d) ed l).

In tutti i casi in cui un componente la Rappresentanza per la sicurezza, per svolgere le sue specifiche funzioni, debba assentarsi dal proprio posto di lavoro, dovrà darne preventivo avviso all'Impresa, firmando un'apposita scheda permessi al fine di consentire il computo delle ore utilizzate.

F) Contenuti e modalità della formazione dei componenti la Rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza.

Al fine di consentire ai componenti la Rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza, un'adeguata acquisizione delle conoscenze e delle competenze tecnico-giuridiche in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro anche in relazione al controllo ed alla prevenzione dei rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza per un corretto esercizio dei compiti loro affidati dal Decreto Legislativo n. 81/2008, verrà organizzato, a cura dell'Azienda, un appropriato corso di formazione, secondo quanto previsto dagli artt. 19 e 22 del citato Decreto Legislativo. Il corso avrà una durata complessiva di 32 ore lavorative, di cui 12 sui rischi specifici presenti in azienda e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate, con verifica di apprendimento, per le quali verrà utilizzato il monte ore previsto per la formazione nelle contrattazioni aziendali,

così come stabilito dall'art. 42 bis del Protocollo d'Intesa 6/12/1994 per il rinnovo del C.C.N.L. di settore. Esso riguarderà, sostanzialmente, i seguenti punti:

- 1) principi giuridici comunitari e nazionali;
- 2) legislazione generale e speciale in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- 3) principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi;
- 4) definizione e individuazione dei fattori di rischio;
- 5) valutazione dei rischi;
- 6) individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione;
- 7) aspetti normativi dell'attività di rappresentanza dei lavoratori;
- 8) nozioni di tecnica della comunicazione.

Le conoscenze e le competenze acquisite dovranno essere aggiornate quinquennalmente con un corso della durata minima di 6 ore.

In sede aziendale le Parti, ove ne ravvisino la necessità, potranno concordare l'integrazione del programma di formazione con ulteriori punti, attinenti alle normative vigenti in materia di salute e di sicurezza dei lavoratori.

G) Obblighi di riservatezza e segreto professionale.

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è tenuto al rispetto delle disposizioni di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 e del segreto industriale relativamente alle informazioni contenute nel documento di valutazione dei rischi e nel documento di valutazione dei rischi di cui all'articolo 26, comma 3 del d. lgs 81/2008, nonché al segreto in ordine ai processi lavorativi di cui vengono a conoscenza nell'esercizio delle funzioni.

H) Organismo paritetico nazionale.

In considerazione dell'uniformità delle attività svolte nel settore assicurativo e della conseguente omogeneità degli specifici aspetti prevenzionali, le Parti individuano nel livello nazionale, la sede più idonea per lo svolgimento delle competenze dell'Organismo Paritetico, menzionato dall'art. 20, D. Lgs. 19/9/1994 n. 626

Tale Organismo, ove costituito, assumerà i seguenti compiti:

- definizione di linee guida per la formazione in tema di prevenzione;
- promozione di iniziative formative in materia di prevenzione;
- – organo di prima istanza in caso di controversie sorte sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione previsti dalle norme vigenti. In tale sua veste, l'Organismo Paritetico agisce al fine di comporre, ove possibile, le predette controversie nello spirito di realizzare la migliore sicurezza possibile attraverso l'applicazione di soluzioni condivise ed attuabili.

Il predetto Organismo inizierà la propria attività operativa entro 90 giorni dalla sua costituzione.

~~Resta naturalmente fermo quanto disposto al 2° comma dell'art. 20 del D. Lgs. 626/94.~~

I) Disposizioni finali.

Il presente Accordo avrà la stessa scadenza del C.C.N.L. del 22 febbraio 2017

ALLEGATO n. 15

Soppresso

SISTEMA SANZIONATORIO LEGGE 57/2001

Lettera delle OO.SS. all'Ania

Il 5 aprile 2001 è entrata in vigore la legge 57/2001 che innova, sostituisce ed integra i riferimenti normativi precedenti in materia (L.990/69; L.582/76; L.39/77; L. 137/2000).

Il quadro delineato dal legislatore ha apportato sostanziali cambiamenti anche nella gestione dei sinistri, introducendo, tra l'altro, un sistema sanzionatorio di rilevante portata economica.

L'organizzazione del mercato in tema di liquidazione sinistri non può costituire ostacolo per il puntuale rispetto dei tempi e delle procedure previste dalla nuova normativa.

Nel merito della prestazione lavorativa ci corre l'obbligo di sottolinearvi, sebbene non necessario, che le responsabilità disciplinari dei dipendenti collegate agli obblighi di diligenza nell'espletamento delle proprie attività non sono state modificate in conseguenza dell'entrata in vigore della citata legge, che ha come finalità precipua quella di diminuire la litigiosità, di favorire la rapidità nella liquidazione stragiudiziale e di contenere i costi dei sinistri.

La normativa in parola impone dunque alle Imprese la necessità di adottare tutti quei provvedimenti che consentano e favoriscano un'efficiente organizzazione, una costante attenzione ai flussi procedurali ed un'equa distribuzione dei carichi dei sinistri.

Nell'attesa di un vostro riscontro, pregandovi altresì di portare a conoscenza il contenuto della presente alle Imprese associate, vi porgiamo distinti saluti.

Lettera dell'ANIA alle OO.SS.

In risposta alla vostra lettera in ordine ai profili sanzionatori ed alle conseguenze di cui alla L. 57/2001 nel condividere il quadro riassuntivo da voi delineato desideriamo innanzitutto precisarvi che le Imprese associate hanno adottato le necessarie iniziative per adeguarsi a quanto previsto dalla richiamata normativa.

Per quanto riguarda le responsabilità disciplinari dei dipendenti collegate agli obblighi di diligenza nell'espletamento delle proprie attività vi confermiamo che esse non sono state modificate dalla summenzionata normativa.

Di ciò verrà data ulteriore diffusione presso le Imprese associate.

**ACCORDO CONTENENTE MISURE PER IL PERSONALE GIA' DIPENDENTE
DA IMPRESE NON DIRIGENTE DELLE IMPRESE ASSICURATRICI CHE
SIANO POSTE IN LIQUIDAZIONE COATTA AMMINISTRATIVA**

A partire dal 1° gennaio 2017 le imprese del settore assumono l'impegno di riservare il 3% delle proprie assunzioni annue del personale dipendente non dirigente al personale licenziato dalle imprese poste in LCA a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente CCNL, nonché al personale licenziato da tale data e tuttora non occupato delle società Progress, Faro e Novit. Tale personale sarà assunto con contratto di lavoro a tempo determinato ai sensi della normativa vigente, di durata minima di 24 mesi. Ai fini in esame il personale licenziato dalle imprese poste in LCA verrà inserito in un'apposita lista redatta dall'ANIA e dalle OO.SS. in conformità a quanto previsto da un successivo Regolamento attuativo che sarà concordato tra le Parti entro 3 mesi dalla stesura del testo coordinato. L'impegno alle assunzioni avrà una durata di 24 mesi dal momento del licenziamento.

Dichiarazione delle OO.SS.:

Alla luce di tutto quanto sopra convenuto, le Segreterie Nazionali delle OO.SS. di settore, contestualmente alla sottoscrizione del presente accordo, rinunciano formalmente alla causa attualmente pendente presso la Corte d'Appello di Milano, R.G. n. 694/2015, promossa contro l'Ania e la Compagnia Ergo Assicurazioni, fornendo all'ANIA, entro 10 giorni dalla data di approvazione della presente Ipotesi di Intesa, formale documentazione dell'avvenuto deposito della suddetta rinuncia presso la competente Autorità giudiziaria. La presentazione all'ANIA di tale documentazione costituisce condizione sospensiva della validità ed efficacia del presente Accordo.

Regolamento

Attuazione delle “*Misure di sostegno all’occupazione per il personale già dipendente non dirigente delle imprese assicuratrici che siano poste in liquidazione coatta amministrativa a decorrere dal 22 febbraio 2017*”

Premesso che:

- le Parti firmatarie dell’Accordo sindacale nazionale del 22 febbraio 2017 per il rinnovo del CCNL applicabile al personale dipendente non dirigente delle imprese assicuratrici hanno ritenuto opportuno che il settore assicurativo riattivasse - secondo appositi criteri e modalità - misure di sostegno all’occupazione per il personale già dipendente non dirigente delle suddette imprese che siano poste in liquidazione coatta amministrativa, indipendentemente dal ramo assicurativo dalle stesse esercitato;
- con il predetto Accordo le Parti hanno in proposito previsto l’impegno delle società del settore a riservare una percentuale del 3% “*delle proprie assunzioni annue del personale dipendente non dirigente al personale licenziato dalle imprese poste in LCA a decorrere dalla data di sottoscrizione del CCNL, nonché al personale licenziato da tale data e tuttora non occupato dalle società Progress, Faro e Novit*”;
- ai fini in esame, il suddetto personale licenziato dalle imprese poste in LCA verrà inserito in un’apposita lista redatta dall’ANIA e dalle OO.SS. in conformità a quanto previsto dal presente Regolamento attuativo del citato Accordo sindacale;
- nel frattempo, le Segreterie Nazionali delle OO.SS. di settore hanno comunicato formalmente all’ANIA la rinuncia alla causa attualmente pendente presso la Corte d’Appello di Milano R.G. n. 694/2015, promossa contro l’Associazione medesima e la Compagnia Ergo Assicurazioni;
- alla luce di tutto quanto precede, che costituisce parte integrante della presente intesa, le Parti intendono dare attuazione a quanto stabilito in materia dal menzionato Accordo sindacale nazionale del 22 febbraio 2017;

tutto ciò premesso si conviene quanto segue:

1. A partire dall’1/1/2017 le imprese del settore assumono l’impegno di riservare il 3% delle proprie assunzioni annue del personale dipendente non dirigente al personale licenziato dalle imprese poste in LCA a decorrere dal 22 febbraio 2017, nonché al personale licenziato da tale data, e tuttora non occupato, delle società Progress, Faro e Novit. I dipendenti eventualmente interessati, ove ne ricorrano i presupposti, saranno assunti con contratto di lavoro a tempo determinato di durata minima di 24 mesi. Ai fini in esame il personale licenziato dalle imprese poste in LCA verrà inserito in un’apposita lista redatta dall’ANIA e dalle OO.SS. in conformità a quanto previsto dal successivo punto 4 e l’impegno alle

assunzioni avrà una durata di 24 mesi dal momento del licenziamento del personale interessato.

Ai predetti effetti, non rientrano tra le assunzioni poste in essere dalle imprese, sulle quali calcolare l'aliquota del 3%:

- le assunzioni effettuate in adempimento di obblighi di legge e i passaggi di personale conseguenti a trasferimenti d'azienda (ad es. operazioni di incorporazione, fusione, acquisizioni di rami d'azienda) intervenuti tra imprese che non fanno parte dello stesso Gruppo assicurativo a decorrere dal 22 febbraio 2017;
- le assunzioni del personale addetto all'organizzazione produttiva ed alla produzione;
- le assunzioni del personale dipendente dirigente;
- i "passaggi" di lavoratori già dipendenti da imprese appartenenti allo stesso Gruppo assicurativo, avvenuti a decorrere dal 22 febbraio 2017.

Con riferimento a quanto previsto dalle disposizioni di cui al presente punto 1, resta inteso che qualora in talune aziende non si verificassero – nell'anno preso a base di calcolo – le condizioni numeriche richieste per l'adempimento "*dell'impegno alle assunzioni*" sopra richiamato, per dette società si farà eccezionalmente riferimento anche alle assunzioni effettuate nel corso degli esercizi successivi, con l'impegno ad assumere 1 dipendente entro il quinto anno.

2. Le imprese, compatibilmente con le possibilità ed esigenze aziendali, assumeranno i lavoratori aventi diritto, avendo presenti l'inquadramento precedentemente attribuito e le mansioni svolte, o altra mansione equivalente.

Ove ciò non risultasse possibile e salvo i casi di ex dipendenti di imprese poste in LCA inquadrati come addetti al contact center, potranno tuttavia essere attribuite ai lavoratori interessati mansioni rientranti nel livello di inquadramento immediatamente inferiore a quello da essi ricoperto presso la società di assicurazione in LCA di provenienza.

Salvo diverso accordo tra azienda e lavoratore, potranno essere inquadrati tra il personale addetto all'organizzazione produttiva ed alla produzione soltanto quei lavoratori già inclusi in detto personale.

Dichiarazione delle Parti: con riferimento a quanto stabilito dal secondo comma del presente punto 2, le Parti raccomandano che in tali ipotesi possa comunque essere mantenuto, sul piano del complessivo trattamento economico, il livello retributivo già riconosciuto all'ex dipendente dell'impresa posta in LCA al momento del licenziamento.

3. Le imprese si impegnano, compatibilmente con le possibilità ed esigenze aziendali, ad assumere i lavoratori aventi diritto in località prossime ai luoghi in cui gli stessi svolgevano precedentemente la propria attività lavorativa. Se ciò non fosse possibile e fermo restando il rispetto, da parte aziendale, delle previsioni di cui al precedente punto 2, il lavoratore da ricollocare avrà a disposizione 60 giorni per riscontrare la proposta di assunzione comunque pervenutagli dalla Società. Trascorso tale termine ed in mancanza di espressa accettazione della stessa, la suddetta proposta si intenderà rifiutata ed il lavoratore verrà escluso dalla lista.

4. Ai fini operativi e nel caso di impresa assicuratrice posta in LCA, l'ANIA - d'intesa con le OO.SS. firmatarie del presente Regolamento - richiederà all'IVASS ed al Commissario liquidatore interessato, i nominativi degli ex dipendenti in forza presso le imprese in LCA licenziati dal Commissario Liquidatore, che saranno inseriti in un'apposita lista predisposta dalle Parti.

Detta lista dovrà indicare, per ciascun nominativo, i relativi dati anagrafici, quelli concernenti lo stato di famiglia ed eventuali familiari a carico, le pregresse esperienze lavorative, nonché il livello di inquadramento, le mansioni ed il trattamento economico da ultimo riconosciutigli presso l'impresa assicuratrice posta in LCA; la lista in questione sarà successivamente trasmessa dall'Ania a tutte le imprese del comparto assicurativo.

Basandosi sulle predette informazioni, le imprese potranno quindi contattare direttamente i lavoratori e procedere, ove ne ricorrano i presupposti, alla relativa assunzione, nei termini del presente Regolamento.

Una volta effettuata l'assunzione, dovrà esserne data segnalazione all'ANIA che, previa informazione alle OO.SS., provvederà conseguentemente a depennare dalla lista i nominativi dei lavoratori assunti.

Le imprese dovranno parimenti segnalare all'ANIA - che ne informerà le Segreterie Nazionali delle OO.SS. - anche le eventuali offerte di lavoro non accettate dagli interessati indicando, oltre ai nominativi dei lavoratori, anche l'inquadramento, le mansioni e la sede di lavoro che erano stati loro prospettati.

In tale ipotesi e per tali mansioni, l'impresa potrà procedere all'assunzione "*a chiamata nominativa*", fermo restando il suo impegno di provvedere all'assolvimento dell'obbligo con l'assunzione successiva; anche in questo caso, l'impresa interessata dovrà darne comunicazione all'ANIA, che informerà le OO.SS. nazionali.

5. In relazione a quanto previsto dal presente Regolamento, le imprese procederanno, a decorrere dal 1° gennaio 2018 e con cadenza annuale, a trasmettere all'ANIA i dati aggiornati riguardanti il numero di assunzioni effettuate nell'anno precedente relative al personale dipendente non dirigente delle imprese cui si applica il CCNL di settore, utili ai fini dell'applicazione delle disposizioni di cui al precedente punto 1. Dette comunicazioni dovranno pervenire possibilmente entro il 31 gennaio di ciascun anno e saranno successivamente trasmesse dall'ANIA alle Organizzazioni Sindacali.

6. Con riferimento a quanto precede, si terranno, su richiesta delle Parti, incontri volti a monitorare le assunzioni effettuate dalle società del settore riguardanti lavoratori licenziati provenienti da imprese poste in LCA successivamente al 22 febbraio 2017.

La Parti, nel darsi atto che il presente Regolamento scadrà il 31 dicembre 2019, si riservano di riesaminarne i contenuti qualora dovessero nel frattempo intervenire modifiche legislative in materia di sostegno al reddito e/o all'occupazione riguardanti il personale interessato dal Regolamento medesimo.

ACCORDO QUADRO SULLE FLESSIBILITÀ DI ACCESSO AL LAVORO

Il giorno 3 luglio 2017 in Roma

Tra

Ania

e

la FIRST/CISL, la FISAC/CGIL, la F.N.A., lo SNFIA e la UILCA

Premesso

- che in data 17 settembre 2007 le Parti in epigrafe avevano sottoscritto un Accordo in materia di flessibilità di accesso al lavoro;
- che le Parti intendono riconfermare i valori ed i principi sottesi alla sigla di tale accordo adeguando al contempo l'Accordo medesimo alla mutata disciplina legale;
- che con il presente Allegato 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:

1. Contratto a tempo determinato;
2. Contratto di somministrazione a tempo determinato;
3. Contratto di apprendistato professionalizzante;

Dichiarazioni delle Parti in tema di Telelavoro e di Lavoro agile

CAPITOLO 1

REGOLAMENTAZIONE IN MATERIA DI CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

premesso

. che il D. Lgs. 6 settembre 2001, n. 368 attuava 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, rinviava alla contrattazione collettiva la definizione di taluni elementi del contratto di lavoro a tempo determinato;

. che con il menzionato CCNL 17 settembre 2007 le Parti avevano ridefinito la regolamentazione del contratto di lavoro a tempo determinato applicabile alle imprese di assicurazione;

. che, in attuazione della legge delega 10 dicembre 2014, n. 183 è stato emanato il d.lgs. n. 81 del 15 giugno 2015 recante, tra l'altro, il riordino delle tipologie contrattuali di lavoro;

. che le Parti, in relazione a quanto precede e tenuto conto sia dei rinvii alla contrattazione collettiva contenuti nella nuova normativa, sia dei chiarimenti ministeriali intervenuti in materia, hanno quindi svolto un approfondito esame al fine di giungere ad una nuova e concordata disciplina,

si conviene, quanto segue:

tutto ciò premesso

Art. 1

E' consentita l'apposizione di un termine al contratto di lavoro subordinato, di durata non superiore a trentasei mesi. La durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale ed indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i trentasei mesi. Ciò a valere anche nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato. Per la legittima instaurazione del rapporto è sufficiente l'apposizione di un termine senza alcuna indicazione delle ragioni giustificatrici. L'indicazione di tali ragioni è tuttavia da ritenersi opportuna qualora si tratti di contratti stipulati per ragioni sostitutive o di stagionalità.

Art. 2

Le Parti concordano nel ritenere che il contratto di lavoro a tempo determinato non possa 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 C.C.N.L.; tale previsione non opera se in sede di accordo le Parti hanno disposto diversamente e comunque qualora la procedura ex art. 16 si sia conclusa con accordo propedeutico all'accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà Intersettoriale ANIA/AISA. 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 C.C.N.L., 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) Laddove non si pervenga a tale accordo e/o non sia previsto l'accesso alle prestazioni del Fondo, l'utilizzo del contratto a tempo determinato da parte dell'impresa sarà escluso per 12 6 mesi (successivi alla fine del periodo di cui al penultimo comma dell'art. 16 del CCNL) con riferimento alle assunzioni:
 - 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, le assunzioni di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, o per quelle il cui contratto a termine abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi.
 - Nell'ipotesi di cui al comma precedente nei dodici mesi successivi alla fine del periodo di cui al penultimo comma dell'art. 16 del C.C.N.L. l'utilizzo del contratto a tempo determinato sarà tuttavia ammesso per l'assunzione di personale di cui alla Parte Terza della Disciplina Speciale, seppur limitata alla sostituzione dei contratti in scadenza nel corso dei 6 12 mesi indicati.

Art. 3

I lavoratori assunti con contratto a tempo determinato devono ricevere una formazione sufficiente e adeguata alle caratteristiche della mansione oggetto del contratto nonché in materia di cultura assicurativa, al fine di prevenire i rischi connessi all'esecuzione del lavoro.

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 lavoratori che abbiano in corso presso l'azienda un contratto a tempo determinato di durata superiore a 10 mesi e fermo restante il diritto di precedenza di cui all'art. 24 del d.lgs. 81/2015, l'azienda stessa invierà con lettera raccomandata A.R. (o con strumento equivalente) informativa circa eventuali posti vacanti, per mansioni equivalenti di pari livello e categoria legale 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 del 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 C.C.N.L. 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

Fermo restando quanto stabilito dall'art. 23, commi 2 e 4, del d. Lgs. n. 81/2015, il numero complessivo dei lavoratori utilizzabili con contratti a tempo determinato, stipulati da ciascun datore di lavoro, non può eccedere il limite del 18% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 30 dicembre dell'anno precedente.

Per i datori di lavoro che occupino sino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro 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 alla somma delle quote, non maggiorate, spettanti alle singole Imprese sulla base dei due commi precedenti.

Nella base occupazionale vanno conteggiati i lavoratori part-time, i dirigenti e gli apprendisti.

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.

Andranno invece esclusi dal suddetto computo i lavoratori addetti all'organizzazione produttiva ed alla produzione, i rapporti di lavoro di natura non subordinata.

Qualora la percentuale del 18% dia luogo ad un numero decimale sarà possibile effettuare un arrotondamento all'unità superiore quando il decimale sia uguale o superiore allo 0,5.

La percentuale di cui sopra rappresenta una proporzione tra lavoratori stabili e a termine; pertanto allo scadere di un contratto a termine è possibile stipularne un altro sempreché si rispetti la percentuale massima di lavoratori a tempo determinato del 18%.

Non concorrono al superamento dei suddetti limiti quantitativi le assunzioni di lavoratori disabili con contratto a tempo determinato ai sensi dell'art. 11 della legge n. 68/1999 e, naturalmente, le ipotesi espressamente previste dalla legge.

In relazione a quanto stabilito nella nota a verbale n. 3 dell'art. 165 del presente CCNL, le Parti concordano che in caso di utilizzo di contratti a tempo determinato per l'assunzione di personale addetto ai contact/call center, 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 18%.

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 in questo caso andranno esclusi dal suddetto computo i lavoratori addetti all'organizzazione produttiva ed alla produzione, i rapporti di lavoro di natura non subordinata.

Per quanto attiene alla disciplina degli intervalli temporali intercorrenti tra un contratto a termine ed uno successivo sottoscritto con il medesimo lavoratore, le Parti, ferme restando le vigenti disposizioni di legge (che hanno fissato tale intervallo in 10 o 20 giorni a seconda della durata del rapporto di lavoro a tempo determinato) convengono che detto intervallo potrà non applicarsi nelle ipotesi di successione di contratti a termine con riferimento alle assunzioni degli addetti al contact/call center di cui alla Disciplina Speciale, Parte Terza.

CAPITOLO 2

REGOLAMENTAZIONE IN MATERIA DI CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DETERMINATO

premesse

- . che il D. Lgs. 10 settembre 2003, n. 276 ha introdotto nell'ordinamento nazionale il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato;
- . che le Parti, in occasione del rinnovo del CCNL nel 2007, avevano regolamentato anche nel settore assicurativo tale istituto contrattuale;
- . che, in attuazione della legge delega 10 dicembre 2014, n. 183 è stato emanato il d.lgs. n. 81 del 15 giugno 2015 recante, tra l'altro, il riordino delle tipologie contrattuali di lavoro;
- . che le Parti, in relazione a quanto precede e tenuto conto sia dei rinvii alla contrattazione collettiva contenuti nella nuova normativa, sia dei chiarimenti ministeriali intervenuti in materia, hanno quindi svolto un approfondito esame al fine di giungere ad una nuova e concordata disciplina,

tutto ciò premesso, e nel rispetto della normativa suindicata, si conviene quanto segue

Art. 1

Il numero di lavoratori che le Imprese possono utilizzare con contratto di somministrazione a tempo determinato non può essere superiore al 18% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 30 dicembre dell'anno precedente 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 dovrà effettuarsi in base agli stessi criteri previsti per il contratto a tempo determinato di cui al precedente Capitolo.

Dichiarazione delle Parti:

Relativamente alla durata dei contratti di somministrazione a termine e pur preso atto che la normativa non pone una limitazione al riguardo, le imprese su richiesta delle OO.SS. si

impegnano a non porre in essere contratti di somministrazione a tempo determinato di durata superiore a 36 mesi.

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. Nel corso dell'incontro annuale di cui all'art. 10 del presente C.C.N.L., le Imprese informeranno gli Organismi Sindacali aziendali sul numero 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 in premessa, 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.

CAPITOLO 3

REGOLAMENTAZIONE IN MATERIA DI APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

premesso

- . che il d. lgs. 14 settembre 2011, n. 167 conteneva il Testo Unico in materia di apprendistato, rimandando alle Parti la regolamentazione di taluni aspetti;
- . che le Parti, in data 14 giugno 2012, hanno sottoscritto un'intesa volta ad adeguare ed integrare la disciplina dell'apprendistato professionalizzante alle disposizioni contenute nel summenzionato Testo Unico, attuando al contempo i rinvii alla contrattazione collettiva in esso contenuti;
- . che, dopo numerosi interventi legislativi in materia, è da ultimo intervenuto il d. lgs. n. 81/2015 il quale, nel prevedere un riordino delle tipologie di contratti di lavoro, contiene una revisione della disciplina dell'apprendistato che sostituisce integralmente, abrogandolo, il sopra menzionato Testo Unico;
- . che le Parti, sulla base di quanto precede e ritenendo utile per il settore assicurativo l'utilizzo dell'apprendistato professionalizzante quale tipico contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione ed all'occupazione dei giovani, reputano opportuno implementare le disposizioni di cui al menzionato Accordo sindacale nazionale del 14.6.2012 per adeguarlo pienamente al suddetto nuovo quadro normativo;

Tutto ciò premesso si conviene quanto segue:

ART. 1

L'apprendistato professionalizzante è ammesso per il conseguimento delle qualifiche/qualificazioni professionali ai fini contrattuali corrispondenti alle seguenti mansioni:

Disciplina Speciale – Parte Prima, Area Professionale C – 3° livello retributivo;

Disciplina Speciale – Parte Prima, Area professionale B, posizione organizzativa 1 – 4° livello retributivo e posizione organizzativa 2-5° livello retributivo, profilo d);

Disciplina Speciale – Parte Seconda, personale addetto alla organizzazione produttiva e alla produzione, 2° livello;

ART. 2

Possono essere assunti con contratto di apprendistato i soggetti di età compresa tra i diciotto ed i ventinove anni, fatto salvo quanto stabilito dall'art. 47, comma 4, del D.lgs. n. 81/2015. Avute presenti le vigenti disposizioni di legge, le Parti convengono che, per le aziende che

occupano fino a 10 dipendenti, il numero di apprendisti che il datore di lavoro ha la facoltà di assumere direttamente, o occupare indirettamente mediante contratti di somministrazione di lavoro, non può superare il rapporto di 1 a 1 dei lavoratori specializzati e qualificati in servizio. Negli altri casi, il numero di apprendisti che un medesimo datore di lavoro può assumere non può superare il rapporto di 3 a 2.

Le Parti concordano inoltre che, a seguito della procedura di cui all'art. 16 del CCNL, nonché di quella prevista dal decreto interministeriale 17 gennaio 2014 per l'accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo intersettoriale di solidarietà ANIA/AISA, qualora venga stipulato un accordo con il quale si convenga una riduzione di personale, potrà essere utilizzato – a fronte di eventuali esigenze assuntive – anche il contratto di apprendistato.

In caso di mancato accordo, nei dodici mesi successivi alla fine della procedura di confronto ai sensi delle predette norme, l'eventuale utilizzo del contratto di apprendistato per l'assunzione di personale nelle unità produttive della medesima città e per le stesse mansioni interessate dalla riduzione di personale, dovrà essere espressamente concordata con le OO.SS.

ART. 3

Il contratto di apprendistato ha durata massima di:

tre anni per i lavoratori assunti per il conseguimento di tutte le qualifiche e mansioni comprese nella posizione organizzativa 1-4° livello retributivo e nella posizione organizzativa 2 -5° livello retributivo, profilo d), dell'Area professionale B;

due anni per i lavoratori assunti per il conseguimento di tutte le qualifiche e mansioni comprese nell'Area professionale C-3° livello retributivo;

tre anni per i lavoratori assunti per il conseguimento delle mansioni comprese nel 2° livello della Disciplina Speciale – Parte Seconda; il conseguimento del 2° livello avverrà, in ogni caso, al termine del quarto anno di assunzione;

In ogni caso, la durata minima del contratto di apprendistato è di un anno.

ART. 4

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

Il rapporto di lavoro con contratto di apprendistato può essere costituito (salvo che per il personale addetto all'organizzazione produttiva e alla produzione di cui sopra) anche a tempo parziale, nel rispetto delle vigenti disposizioni in materia; in questo caso, allo scopo di soddisfare le esigenze formative, l'orario di lavoro non potrà essere inferiore a 25 ore settimanali per il personale amministrativo. L'effettuazione di un orario di lavoro part-time non comporterà alcun riproporzionamento della durata della formazione di cui al successivo art. 7.

Nelle imprese aventi almeno 50 dipendenti, l'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 50% degli apprendisti inseriti nelle Aree

professionali B e C della Disciplina Speciale – Parte Prima, di almeno il 40% degli apprendisti addetti all'organizzazione produttiva, dipendenti dallo stesso datore di lavoro.

Dal computo della predetta percentuale sono esclusi i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa. Qualora non sia rispettata la suddetta percentuale di stabilizzazione, sarà in ogni caso consentita l'assunzione di 1 ulteriore apprendista rispetto a quelli già confermati, ovvero di un apprendista in caso di totale mancata conferma degli apprendisti pregressi.

ART. 5

Con riferimento a quanto previsto dalle vigenti disposizioni in materia, 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 e 2 dell'Area professionale B in esame è inquadrato:

- per il primo anno del periodo di apprendistato fino a due livelli di inquadramento inferiori rispetto a quello corrispondente alla qualifica/qualificazione professionale, come specificata al precedente art. 1, al cui conseguimento è finalizzato il contratto di apprendistato.
- per il restante periodo di apprendistato nel livello di inquadramento immediatamente inferiore rispetto a quello corrispondente alla qualifica/qualificazione professionale, come specificata al precedente art 1, al cui conseguimento è finalizzato il contratto di apprendistato.

Relativamente al personale addetto alla all'organizzazione produttiva e alla produzione e fermo restando quanto previsto al terzo alinea dell'art. 3 in ordine al periodo necessario al conseguimento delle mansioni ricomprese nel 2° livello della Disciplina Speciale – Parte Seconda, il lavoratore sarà inquadrato, per tutto il periodo di apprendistato, nel 1° livello di inquadramento.

ART. 6

Fatto salvo quanto precisato al successivo comma, in caso di assenza dal servizio per malattia, infortunio, congedo di maternità/paternità (astensione obbligatoria per maternità), congedo per gravi motivi familiari di cui all'art. 2 del D. M. 278/2000, aspettative/congedi previsti dalla legge per coloro che ricoprono cariche pubbliche, elettive o altre cariche/funzioni pubbliche, per un periodo continuativo di durata superiore a 30 giorni e tale da pregiudicare il percorso di qualificazione dell'apprendista, l'impresa può disporre il prolungamento del rapporto oltre la durata concordata, previa comunicazione all'interessato.

In caso di assenza per malattia o infortuni accertati, per il lavoratore/lavoratrice assunto con contratto di apprendistato che abbia superato il periodo di prova, l'impresa conserva il posto per un periodo complessivo di assenza a tali titoli pari a sei mesi per i rapporti di

apprendistato di tre anni, a quattro mesi per quelli di due anni e a due mesi per quelli di un anno.

Raccomandazione dell'ANIA alle imprese – l'ANIA raccomanda alle imprese di valutare con la massima attenzione la possibilità di applicare agli apprendisti affetti da patologie di particolare gravità le previsioni di cui all'art. 44 del CCNL.

ART. 7

Con riferimento a quanto previsto dalla vigente normativa in materia di apprendistato le modalità per l'erogazione della "formazione professionalizzante" degli apprendisti sono così individuate:

- rispetto ad ogni apprendista, l'Impresa è tenuta ad erogare una formazione adeguata, orientata al conseguimento della qualifica/qualificazione professionale ai fini contrattuali e quindi all'acquisizione delle competenze in funzione degli standard/profili professionali individuati negli Allegati A (personale amministrativo), B (personale addetto alla organizzazione produttiva ed alla produzione) che costituiscono parte integrante del presente Accordo.
- la formazione può essere erogata, in tutto o in parte, direttamente dall'Impresa o presso altra Impresa del Gruppo se trattasi di Gruppo di Imprese o presso altra struttura di riferimento, anche attraverso i finanziamenti del Fondo banche

Assicurazioni, come previsto dalla suddetta normativa. La presente Intesa ha valore di accordo nazionale quadro di riferimento per l'accesso ai suddetti finanziamenti;

- le attività formative possono essere svolte prevalentemente in aula e/o attraverso modalità a distanza (e-learning, FAD), nonché attraverso affiancamento on the job;
- il percorso formativo dell'apprendista sarà declinato nel piano formativo individuale, che sarà definito contestualmente alla stipula del contratto di apprendistato;
- per l'erogazione della formazione degli apprendisti è richiesta la presenza di tutor/referenti aziendali adeguatamente formati e competenti.

I contenuti di tipo professionalizzante e le competenze da acquisire attraverso l'esperienza di lavoro devono essere definiti sulla base dei seguenti criteri/obiettivi:

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

La durata minima della formazione per l'acquisizione delle suindicate competenze tecnico-professionali e specialistiche è fissata in complessive:

150 ore, per il conseguimento di tutte le qualifiche e mansioni comprese nella posizione organizzativa 1 - 4° livello retributivo e nella posizione 2 - 5° livello retributivo, profilo d), dell'Area professionale B;

90 ore, per il conseguimento di tutte le qualifiche e mansioni comprese nell'Area professionale C – 3° livello retributivo;

60 ore, per il conseguimento delle mansioni comprese nel 2° livello della Disciplina Speciale Parte Seconda.

L'eventuale acquisizione di conoscenze di tipo linguistico/matematico/statistico sarà sviluppata nell'ambito dei moduli di tipo professionalizzante predisposti dall'Impresa.

Con riferimento a quanto previsto dalla vigente normativa in materia di apprendistato la formazione di tipo professionalizzante è integrata, nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dall'offerta formativa pubblica, finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali disciplinata dalla Regione la quale comunicherà all'azienda, entro 45 giorni dalla comunicazione dell'instaurazione del rapporto di lavoro, le modalità di svolgimento della stessa, anche con riferimento alle sedi ed al calendario delle attività previste. In assenza di regolamentazioni regionali relative all'offerta formativa pubblica – l'Azienda provvederà a svolgere le "attività formative di base e trasversali", che dovranno perseguire gli obiettivi formativi articolati nelle quattro aree di contenuto di seguito indicate:

- competenze relazionali;
- organizzazione ed economia;
- disciplina del rapporto di lavoro;
- sicurezza sul lavoro.

La durata della formazione per l'acquisizione delle suindicate competenze di base e trasversali è fissata in un monte ore complessivo pari a 120 ore in caso di apprendistato di

durata triennale, 80 ore in caso di apprendistato di durata biennale e 40 ore in caso di apprendistato di durata annuale.

Tali durate possono essere ridotte per gli apprendisti che abbiano già completato in precedenti rapporti di apprendistato, uno o più moduli formativi.

Nell'ipotesi in cui la formazione di base e trasversale sia erogata dall'Azienda, la stessa verrà effettuata con le medesime modalità di cui al presente articolo comma 1 del presente art. 7.

Il periodo di formazione dovrà in ogni caso terminare almeno trenta giorni prima alla scadenza del contratto di apprendistato.

Al fine di consentire all'interessato conoscenze quanto più complete del lavoro ed un maggior interscambio tra le varie attività e, tenuto conto delle previsioni del CCNL in materia di mansioni, l'Impresa può disporre – previa comunicazione alle RSA e nell'ambito del medesimo della medesima posizione organizzativa/livello di inquadramento – il passaggio dell'apprendista da un percorso formativo ad un altro, fermi gli obblighi formativi complessivi previsti dalla normativa applicabile e la computabilità della formazione e già effettuata.

La registrazione della formazione e della qualifica/qualificazione professionale a fini contrattuali eventualmente acquisita è effettuata in un documento avente i contenuti minimi del modello di libretto formativo del cittadino di cui al D.M. 10 ottobre 2005, ossia quei contenuti che fanno riferimento alle competenze acquisite in percorsi di apprendimento oltre, evidentemente, alle informazioni identificative del lavoratore (nome e cognome, codice fiscale ecc.);

ART. 8

Con riferimento a quanto previsto dal d. lgs. citato, ciascuna delle Parti può recedere dal contratto con un preavviso di un mese decorrente dal termine del periodo di apprendistato e durante tale periodo continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. In alternativa al preavviso il recedente, conformemente a quanto previsto dall'art. 2118 c. c., potrà corrispondere all'altra Parte un'indennità sostitutiva del preavviso stesso, pari ad una mensilità, da erogarsi al momento della cessazione del rapporto di lavoro.

Al termine del periodo di apprendistato, ove nessuna delle Parti abbia comunque esercitato la facoltà di recesso di cui al presente articolo il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e tale periodo è computato integralmente nella maturazione dell'anzianità e degli automatismi.

ART. 9

Al termine del contratto di apprendistato, l'azienda rilascia al lavoratore la documentazione prevista dalla normativa di legge tempo per tempo vigente in materia inerente alla

qualifica/qualificazione professionale ai fini contrattuali eventualmente acquisita sulla base dei risultati conseguiti al termine all'interno del percorso di formazione.

Per quanto non specificatamente previsto dalla normativa legale, regionale e dalle disposizioni del presente Accordo, si renderanno applicabili le norme contenute nel CCNL per il personale dipendente non dirigente delle imprese di assicurazioni o, ove previsto, quelle contenute nei contratti integrativi aziendali delle società presso cui l'apprendista opera.

In sede aziendale potranno essere 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.

Con riferimento all'Intesa sottoscritta in data odierna in materia di apprendistato professionalizzante, le Parti convengono che relativamente ai profili formativi riguardanti:

la Disciplina Speciale – Parte Prima, Aree Professionali: C – 3° livello retributivo; B, posizione organizzativa 1 – 4° livello retributivo, posizione organizzativa 2-5° livello retributivo, profilo d) e Disciplina Speciale – Parte Seconda, personale addetto alla organizzazione produttiva e alla produzione, 2° livello, resta integralmente confermato quanto in proposito stabilito dall'Accordo sindacale nazionale di pari argomento, sottoscritto in data 14 giugno 2012 e riportato negli acclusi Allegati A e B, che costituiscono parte integrante della presente Intesa.

APPENDICE AL CAPITOLO 3 DELL'ALLEGATO n. 18

Profili formativi per l'apprendistato professionalizzante (definiti tra le parti con verbale di accordo del 22 maggio 2008)

VERBALE DI RIUNIONE (Allegato A all'Intesa 14 giugno 2012)

Il giorno 22 maggio 2008, presso la sede ANIA di Milano, Piazza S. Babila, 1, si riunisce la Commissione Paritetica incaricata, come indicato alla Nota a Verbale n. 1 dell'Accordo sulle flessibilità di accesso al lavoro contenuto nell'Allegato n. 18 al C.C.N.L. 17 settembre 2007, di elaborare i profili formativi dell'apprendistato professionalizzante e relative discipline applicative.

Viene data lettura del materiale predisposto in precedenza dalla Commissione ed allegato al presente verbale di riunione (n. 7 profili formativi, tutor aziendale e capacità formativa interna).

Il predetto materiale, debitamente approvato e firmato contestualmente al presente verbale, formerà parte integrante, in appendice alla Regolamentazione in materia di Apprendistato Professionalizzante di cui al Capitolo 3, del citato Accordo e sarà quindi inserito nel testo a stampa del C.C.N.L. 17 settembre 2007.

Profili formativi per l'apprendistato professionalizzante

All. A Area commerciale: 1) Addetto a supporto dell'area commerciale e marketing. Area tecnica assuntiva/liquidativa:

- 2) Assuntori; 3) Liquidatori, corrispondenti sinistri. Area amministrazione e supporto:
 4) Addetto ad attività amministrative e/o contabili; 5) Addetto alle funzioni di staff; 6) Addetto ad attività informatiche e/o di telecomunicazione; 7) Addetto ai servizi generali.

All. B Area personale addetto alla produzione

1. Descrizione della figura
- competenze tecnico professionali generali
- “ “ “ specifiche

1. ADDETTO A SUPPORTO DELL'AREA COMMERCIALE E MARKETING

Descrizione della figura

L'addetto a supporto dell'area commerciale e marketing esplica attività in materia promozionale e di sviluppo sia nel controllo di aspetti tecnici come le dimensioni del rischio, la sua ripartizione e la correttezza delle tariffe, sia nella promozione per l'adozione di prodotti assicurativi e finanziari preferiti dalla compagnia, anche offrendo assistenza alla rete commerciale (rientrando nella Area professionale B, Posizione Organizzativa 1-4° livello – Profilo d))

Competenze tecnico professionali generali

1. conoscere il contesto di riferimento dell'impresa e le nozioni di base sulla struttura organizzativa, sull'offerta di prodotti e servizi;
2. conoscere gli elementi fondamentali della disciplina del rapporto di lavoro;
3. conoscere la definizione degli obiettivi commerciali principali dell'impresa;
4. conoscere le caratteristiche del mercato di riferimento in termini di tendenze principali;
5. interpretare correttamente le singole fasi dei processi nei quali l'addetto è coinvolto;
6. conoscere gli strumenti per monitorare il livello dei risultati raggiunti in itinere e contribuire a promuovere eventuali azioni correttive;
7. preparare report periodici su tematiche specifiche;
8. sapersi rapportare alle varie aree organizzative dell'impresa;
9. conoscere ed utilizzare le principali tecniche comunicative;
10. saper collaborare con altri soggetti utilizzando metodologie e strumenti propri del lavoro di gruppo;
11. conoscere la normativa generale in quanto applicabile all'attività assicurativa (in particolare privacy; Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 etc.);
12. utilizzare correttamente i principali strumenti informatici;
13. conoscere, ove necessario, le nozioni di base di almeno una lingua straniera;
14. conoscere le principali disposizioni normative in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Competenze tecnico professionali specifiche

- 1 collaborare all'esecuzione di azioni sul territorio o sulla rete di vendita utili a raggiungere gli obiettivi aziendali di sviluppo nella propria area nel rispetto delle politiche e strategie aziendali;
- 2 conoscere le procedure di controllo per le agenzie di competenza;
- 3 partecipare alla redazione di report periodici per informare il proprio responsabile di area in merito all'andamento commerciale;
- 4 organizzare dati attendibili sul mercato di riferimento, sulle agenzie e sulle risorse che vi operano valutando nel rispetto di esigenze e vincoli presenti;

- 5 conoscere ed utilizzare gli strumenti di promozione e di incentivazione della rete, le attività di affiancamento e formative, l'ampliamento della rete di vendita;
- 6 contribuire alla definizione degli obiettivi commerciali da trasferire alle singole agenzie e collaborare alla definizione del piano commerciale di agenzia.

2. ASSUNTORE

Descrizione della figura

L'assuntore, sulla base della documentazione ricevuta e dei tariffari, valuta i rischi, definisce i tassi, calcola i premi, redige le clausole particolari ed esercita il controllo dei rischi assunti rispetto alle tariffe ed alle norme interne (rientrante nella Area professionale B, Posizione Organizzativa 1-4° livello – Profilo b))

Competenze tecnico professionali generali

1. conoscere il contesto di riferimento dell'impresa e le nozioni di base sulla struttura organizzativa, sull'offerta di prodotti e servizi;
2. conoscere gli elementi fondamentali della disciplina del rapporto di lavoro;
3. conoscere la definizione degli obiettivi commerciali principali dell'impresa;
4. conoscere le caratteristiche del mercato di riferimento in termini di tendenze principali;
5. interpretare correttamente le singole fasi dei processi nei quali l'addetto è coinvolto;
6. conoscere gli strumenti per monitorare il livello dei risultati raggiunti in itinere e contribuire a promuovere eventuali azioni correttive;
7. preparare report periodici su tematiche specifiche;
8. sapersi rapportare alle varie aree organizzative dell'impresa;
9. conoscere ed utilizzare le principali tecniche comunicative;
10. saper collaborare con altri soggetti utilizzando metodologie e strumenti propri del lavoro di gruppo;
11. conoscere la normativa generale in quanto applicabile all'attività assicurativa (in particolare privacy; Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 etc.);
12. utilizzare correttamente i principali strumenti informatici;
13. conoscere, ove necessario, le nozioni di base di almeno una lingua straniera;
14. conoscere le principali disposizioni normative in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Competenze tecnico professionali specifiche

1. conoscere ed applicare correttamente la normativa di riferimento nell'ambito delle direttive aziendali impartite;
2. conoscere le politiche assuntive, ivi compresi elementi relativi alla riassicurazione, utilizzate dall'azienda nel comparto di riferimento;
3. conoscere approfonditamente tariffe, clausole e prodotti dell'attività di riferimento;
4. elaborare i dati e le informazioni ricevute ai fini dell'emissione del contratto;
5. applicare correttamente le procedure per il controllo dei rischi assunti rispetto alle tariffe ed alle norme interne.

3. LIQUIDATORE, CORRISPONDENTE SINISTRI

Descrizione della figura

Il liquidatore/corrispondente sinistri si occupa della gestione danni a cose e/o persone di non particolare rilevanza economica e tecnica, effettuando la perizia e/o la liquidazione ovvero fornisce

assistenza alle strutture periferiche per la trattazione dei d anni (rientrante nella Area professionale B, Posizione Organizzativa 1-4° livello – Profilo c))

Competenze tecnico professionali generali

1. conoscere il contesto di riferimento dell'impresa e le nozioni di base sulla struttura organizzativa, sull'offerta di prodotti e servizi;
2. conoscere gli elementi fondamentali della disciplina del rapporto di lavoro;
3. conoscere la definizione degli obiettivi commerciali principali dell'impresa;
4. conoscere le caratteristiche del mercato di riferimento in termini di tendenze principali;
5. interpretare correttamente le singole fasi dei processi nei quali l'addetto è coinvolto;
6. conoscere gli strumenti per monitorare il livello dei risultati raggiunti in itinere e contribuire a promuovere eventuali azioni correttive;
7. preparare report periodici su tematiche specifiche;
8. sapersi rapportare alle varie aree organizzative dell'impresa;
9. conoscere ed utilizzare le principali tecniche comunicative;
10. saper collaborare con altri soggetti utilizzando metodologie e strumenti propri del lavoro di gruppo;
11. conoscere la normativa generale in quanto applicabile all'attività assicurativa (in particolare privacy; Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 etc.);
12. utilizzare correttamente i principali strumenti informatici;
13. conoscere, ove necessario, le nozioni di base di almeno una lingua straniera;
14. conoscere le principali disposizioni normative in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

Competenze tecnico professionali specifiche

1. conoscere ed applicare correttamente la normativa di riferimento nell'ambito delle direttive aziendali impartite;
2. istruire, trattare e liquidare i sinistri nell'ambito e nei limiti delle responsabilità economiche assegnate;
3. esaminare nel merito le pratiche sottoposte e, nel caso non partecipi alla fase istruttoria, verificare che le pratiche stesse pervengano nel rispetto delle procedure vigenti, al fine di poter impartire le disposizioni tecniche per l'istruttoria;
4. contribuire alla procedura per l'appostamento delle riserve;
5. capacità di rilevare e segnalare al superiore diretto le irregolarità eventualmente emerse dall'esame delle pratiche.

4. ADDETTO AD ATTIVITÀ AMMINISTRATIVE E/O CONTABILI

Descrizione della figura

L'addetto ad attività amministrative e/o contabili esplica le attività amministrative e/o contabili assegnate in base ai sistemi contabili e/o amministrativi in uso presso l'azienda contribuendo ad assicurare un adeguato livello di servizio al cliente interno (rientrante nella Area professionale B, Posizione Organizzativa 1-4° livello – Profilo a), Profilo e), Profilo j))

Competenze tecnico professionali generali

1. conoscere il contesto di riferimento dell'impresa e le nozioni di base sulla struttura organizzativa, sull'offerta di prodotti e servizi;

2. conoscere gli elementi fondamentali della disciplina del rapporto di lavoro;
3. conoscere la definizione degli obiettivi commerciali principali dell'impresa;
4. conoscere le caratteristiche del mercato di riferimento in termini di tendenze principali;
5. interpretare correttamente le singole fasi dei processi nei quali l'addetto è coinvolto;
6. conoscere gli strumenti per monitorare il livello dei risultati raggiunti in itinere e contribuire a promuovere eventuali azioni correttive;
7. preparare report periodici su tematiche specifiche;
8. sapersi rapportare alle varie aree organizzative dell'impresa;
9. conoscere ed utilizzare le principali tecniche comunicative;
10. saper collaborare con altri soggetti utilizzando metodologie e strumenti propri del lavoro di gruppo;
11. conoscere la normativa generale in quanto applicabile all'attività assicurativa (in particolare privacy; Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 etc.);
12. utilizzare correttamente i principali strumenti informatici;
13. conoscere, ove necessario, le nozioni di base di almeno una lingua straniera;
14. conoscere le principali disposizioni normative in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Competenze tecnico professionali specifiche

1. conoscere le caratteristiche fondamentali del processo di contabilità tecnica e gestionale, di tesoreria e/o di bilancio nonché di amministrazione titoli;
2. conoscere e saper applicare le normative e le procedure contabili;
3. utilizzare correttamente gli strumenti e le tecnologie caratterizzanti la propria area di attività;
4. operare sui data base elettronici e sugli archivi cartacei per le finalità assegnate.

5. ADDETTO ALLE FUNZIONI DI STAFF

Descrizione della figura

L'addetto alle attività di supporto alle funzioni di staff contribuisce all'attività di strutture di staff dell'impresa quali ad esempio risorse umane, organizzazione, legale, ufficio studi/attuariale etc, garantendo un adeguato livello di servizio al cliente interno (rientrante nella Area professionale B, Posizione Organizzativa 1-4° livello – Profilo f), Profilo k), Profilo m), e Profilo o))

Competenze tecnico professionali generali

1. conoscere il contesto di riferimento dell'impresa e le nozioni di base sulla struttura organizzativa, sull'offerta di prodotti;
2. conoscere gli elementi fondamentali della disciplina del rapporto di lavoro;
3. conoscere la definizione degli obiettivi commerciali principali dell'impresa;
4. conoscere le caratteristiche del mercato di riferimento in termini di tendenze principali;
5. interpretare correttamente le singole fasi dei processi nei quali l'addetto è coinvolto;
6. conoscere gli strumenti per monitorare il livello dei risultati raggiunti in itinere e contribuire a promuovere eventuali azioni correttive;
7. preparare report periodici su tematiche specifiche;
8. sapersi rapportare alle varie aree organizzative dell'impresa;
9. conoscere ed utilizzare le principali tecniche comunicative;

10. saper collaborare con altri soggetti utilizzando metodologie e strumenti propri del lavoro di gruppo;
11. conoscere la normativa generale in quanto applicabile all'attività assicurativa (in particolare privacy; Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 etc.);
12. utilizzare correttamente i principali strumenti informatici;
13. conoscere, ove necessario, le nozioni di base di almeno una lingua straniera;
14. conoscere le principali disposizioni normative in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Competenze tecnico professionali specifiche

1. conoscere i processi aziendali sui quali l'unità di riferimento ha il compito di incidere;
2. conoscere ed utilizzare gli strumenti e le tecnologie caratterizzanti la propria area di attività;
3. applicare correttamente le varie metodologie in coerenza con gli indirizzi aziendali dell'area di riferimento;
4. conoscere la normativa specifica della propria area di competenza;
5. elaborare dati anche trasmettendo le relative informazioni al fine di portare a compimento i processi;
6. applicare le procedure per la manutenzione e l'aggiornamento dei processi.

6. ADDETTO AD ATTIVITÀ INFORMATICHE E/O DI TELECOMUNICAZIONE

Descrizione della figura

L'addetto ad attività informatiche e/o di telecomunicazione svolge attività connessa alla elaborazione di dati, al funzionamento, alla manutenzione ed alla assistenza degli utenti relativamente ai sistemi informativi dell'impresa, contribuendo a garantire un adeguato livello di servizio al cliente interno (rientrante nella Area professionale B, Posizione Organizzativa 1-4° livello – Profilo g), Profilo h), Profilo i), Profilo n))

Competenze tecnico professionali generali

1. conoscere il contesto di riferimento dell'impresa e le nozioni di base sulla struttura organizzativa, sull'offerta di prodotti e servizi;
2. conoscere gli elementi fondamentali della disciplina del rapporto di lavoro;
3. conoscere la definizione degli obiettivi commerciali principali dell'impresa;
4. conoscere le caratteristiche del mercato di riferimento in termini di tendenze principali;
5. interpretare correttamente le singole fasi dei processi nei quali l'addetto è coinvolto;
6. conoscere gli strumenti per monitorare il livello dei risultati raggiunti in itinere e contribuire a promuovere eventuali azioni correttive;
7. preparare report periodici su tematiche specifiche;
8. sapersi rapportare alle varie aree organizzative dell'impresa;
9. conoscere ed utilizzare le principali tecniche comunicative;
10. saper collaborare con altri soggetti utilizzando metodologie e strumenti propri del lavoro di gruppo;
11. conoscere la normativa generale in quanto applicabile all'attività assicurativa (in particolare privacy; Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 etc.);
12. utilizzare correttamente i principali strumenti informatici;
13. conoscere, ove necessario, le nozioni di base di almeno una lingua straniera;
14. conoscere le principali disposizioni normative in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Competenze tecnico professionali specifiche

1. conoscere ed utilizzare gli strumenti e le tecnologie caratterizzanti la propria area di attività sia in termini di hardware che di software;
2. conoscere i processi operativi presidiati dall'unità di riferimento;
3. applicare correttamente le singole procedure;
4. gestire i processi con i linguaggi informatici appropriati;
5. utilizzare correttamente i sistemi operativi periferici in collegamento con il sistema operativo principale;
6. conoscere le principali procedure per l'assistenza telematica utenti;
7. applicare i procedimenti diagnostici di competenza;
8. utilizzare adeguatamente le tecniche esistenti in materia di sicurezza informatica.

6. ADDETTO AI SERVIZI GENERALI

Descrizione della figura

L'addetto ai servizi generali svolge, sulla base di norme, procedure e prassi prestabilite, compiti di manutenzione immobili e di supporto logistico alla struttura, contribuendo a garantire un adeguato livello di servizio al cliente interno (rientrante nell'Area Professionale C – 3° livello – Profilo f, Profilo h), Profilo i) e Profilo j))

Competenze tecnico professionali generali

1. conoscere il contesto di riferimento dell'impresa e le nozioni di base sulla struttura organizzativa, sull'offerta di prodotti e servizi;
2. conoscere gli elementi fondamentali della disciplina del rapporto di lavoro;
3. conoscere la definizione degli obiettivi commerciali principali dell'impresa;
4. conoscere le caratteristiche del mercato di riferimento in termini di tendenze principali;
5. interpretare correttamente le singole fasi dei processi nei quali l'addetto è coinvolto;
6. conoscere gli strumenti per monitorare il livello dei risultati raggiunti in itinere e contribuire a promuovere eventuali azioni correttive;
7. preparare report periodici su tematiche specifiche;
8. sapersi rapportare alle varie aree organizzative dell'impresa;
9. conoscere ed utilizzare le principali tecniche comunicative;
10. saper collaborare con altri soggetti utilizzando metodologie e strumenti propri del lavoro di gruppo;
11. conoscere la normativa generale in quanto applicabile all'attività assicurativa (in particolare privacy; Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 etc.);
12. utilizzare correttamente i principali strumenti informatici;
13. conoscere, ove necessario, le nozioni di base di almeno una lingua straniera;
14. conoscere le principali disposizioni normative in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Competenze tecnico professionali specifiche

1. conoscere la normativa, le procedure e le prassi aziendali caratterizzanti la propria area di attività;
2. applicare correttamente le singole procedure;
3. gestire l'utilizzo dei beni strumentali secondo le direttive impartite dall'impresa;
4. espletare le procedure di manutenzione ed intervento, laddove previsto, per garantire il corretto funzionamento degli apparati.

Allegato B ADDETTO ALLA PRODUZIONE

COMPETENZE TECNICO PROFESSIONALI

Roma, 14 giugno 2012
DESCRIZIONE DELLA FIGURA

L'addetto alla produzione è incaricato di acquisire nuovi affari contattando la clientela e fornisce un'adeguata assistenza in fase di vendita e post vendita, secondo i programmi indicati e le direttive impartite dall'azienda al fine di garantire il raggiungimento degli obiettivi quali-quantitativi assegnati.

COMPETENZE TECNICO PROFESSIONALI GENERALI

1. Conoscere il contesto di riferimento dell'impresa e le nozioni di base sulla struttura organizzativa, sull'offerta di prodotti e servizi;
2. Conoscere gli elementi fondamentali della disciplina del rapporto di lavoro;
3. Conoscere la definizione degli obiettivi commerciali principali dell'impresa;
4. Conoscere le caratteristiche del mercato di riferimento in termini di tendenze principali;
5. Interpretare correttamente le singole fasi dei processi nei quali l'addetto è coinvolto;
6. Conoscere gli strumenti per monitorare il livello dei risultati raggiunti in itinere e contribuire a promuovere eventuali azioni correttive;
7. Sapersi rapportare alle varie aree organizzative dell'impresa;
8. Conoscere ed utilizzare le principali tecniche comunicative;
9. Saper collaborare con altri soggetti utilizzando metodologie e strumenti propri del lavoro di gruppo;
10. Conoscere la normativa generale e le disposizioni aziendali, vi comprese quelle in materia di antiriciclaggio, privacy, Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231;
11. Utilizzare correttamente i principali strumenti informatici;
12. Conoscere le principali disposizioni/normative in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

COMPETENZE TECNICO PROFESSIONALI SPECIFICHE

1. Sviluppare conoscenze tecniche approfondite in ambito vita, danni auto e danni non auto, secondo il percorso di sviluppo professionale definito;
2. Pianificare ed organizzare la propria attività commerciale mediante un'efficace gestione dell'agenda e la definizione di un piano d'azione;
3. Promuovere e gestire iniziative commerciali di sviluppo della clientela potenziale al fine di raggiungere gli obiettivi aziendali assegnati secondo i programmi indicati e le direttive impartite dall'azienda;
4. Contribuire alla redazione di report periodici per relazionare il proprio responsabile in merito all'andamento commerciale;
5. Individuare ed intervenire tempestivamente su eventuali scostamenti tra quanto pianificato e quanto effettivamente realizzato;
6. Definire il profilo assicurativo del cliente, attraverso una corretta analisi dei bisogni assicurativi, previdenziali e di risparmio;
7. Allineare le esigenze emerse dall'analisi proponendo un'offerta assicurativa integrata con le soluzioni più adeguate al profilo emerso;
8. Creare un'efficace approccio consulenziale sviluppando nel tempo una relazione di fiducia con il cliente.

IL TUTOR AZIENDALE

Il tutor o referente aziendale ha il compito di affiancare l'apprendista durante il periodo di apprendistato, per la durata del piano formativo individuale, al fine di agevolarne l'inserimento all'interno dell'impresa, facilitando l'apprendimento delle competenze necessarie, favorendo l'eventuale integrazione tra la formazione esterna e la formazione interna all'impresa e trasmettendo le competenze necessarie all'esercizio dell'attività lavorativa.

Il tutor o referente esprime le proprie valutazioni sulle competenze acquisite dall'apprendista ai fini dell'attestazione da parte del datore di lavoro.

Le funzioni di tutor possono essere svolte da un lavoratore qualificato designato dall'impresa. Il tutor deve:

- a) possedere un livello di inquadramento contrattuale pari o superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato;
- b) svolgere attività lavorative coerenti con quelle dell'apprendista;
- c) possedere almeno tre anni di esperienza lavorativa.

Ciascun tutor o referente può affiancare non più di cinque apprendisti.

Per la formazione impartita all'apprendista attraverso strumenti di e-learning, anche l'attività di accompagnamento svolta dal tutor potrà essere effettuata con modalità e strumenti a distanza.

Il tutor o referente aziendale, nel corso del primo anno, deve partecipare ad una specifica attività formativa destinata allo stesso, da svolgersi all'interno od all'esterno dell'impresa, di

durata non inferiore ad 8 ore e comunque nel rispetto delle eventuali discipline regionali, finalizzata a rafforzare principalmente le seguenti competenze:

- . conoscere il contesto normativo relativo ai dispositivi di alternanza;
- . conoscere le funzioni del tutor e gli elementi di contrattualistica di settore e/o aziendale in materia di formazione;
- . gestire l'accoglienza e l'inserimento degli apprendisti in azienda;
- . gestire le eventuali relazioni con i soggetti esterni all'impresa coinvolti nel percorso formativo dell'apprendista;
- . pianificare e accompagnare i percorsi di apprendimento e socializzazione lavorativa;
- . valutare i progressi e i risultati dell'apprendimento.

Capacità formativa interna

Ai fini dell'erogazione della formazione agli apprendisti, l'impresa ha la «capacità formativa interna» necessaria qualora, ferma restando la normativa vigente in materia, vi siano:

- risorse umane in possesso del know-how necessario in relazione al piano formativo ed idonee a trasferire competenze;
- tutori o referenti aziendali con formazione e competenze adeguate secondo quanto stabilito nel presente documento;
- locali idonei in relazione agli obiettivi formativi, come previsto dall'art. 7, primo alinea, dell'Allegato n. 18 al C.C.N.L. 22 febbraio 2017.

DICHIARAZIONI DELLE PARTI

A. DICHIARAZIONE IN TEMA DI TELELAVORO

Premesso

- che le Parti firmatarie del presente contratto collettivo si erano impegnate, in sede di stipula del CCNL 17 settembre 2007, ad aprire un confronto ai fini di una eventuale regolamentazione del telelavoro;
- che nei successivi anni e pur in assenza di una disciplina di settore, l'istituto del telelavoro è stato sperimentato in alcune sedi aziendali, con positivi ritorni sia per i lavoratori interessati che per i datori di lavoro;
- che, in data 10 febbraio 2015, le Parti Sociali del settore assicurativo a livello europeo hanno sottoscritto una Dichiarazione congiunta, nel rispetto dei principi a suo tempo stabiliti dall'Accordo Quadro europeo sul telelavoro del 16 luglio 2002, volta a promuovere l'utilizzo dell'istituto del telelavoro nell'ambito delle imprese assicuratrici dei vari Paesi membri;

Tutto ciò premesso

le Parti ritengono che la regolamentazione di carattere generale di cui al terzo alinea delle premesse possa costituire il punto di riferimento da seguire per la stipula di accordi individuali o collettivi in materia.

Dichiarazione Congiunta delle Parti Sociali sul telelavoro dei partner sociali europei nel settore assicurativo

I. INTRODUZIONE

Ad oltre dieci anni dalla sottoscrizione, tra i Partner Sociali europei, dell'Accordo Quadro sul Telelavoro del 16 luglio 2002, il telelavoro è uno strumento che viene preso oggi ancor più in considerazione nel settore assicurativo, in quanto la tecnologia e gli strumenti di comunicazione informatica forniscono una vasta gamma di opportunità per organizzare il lavoro in maniera più mobile e flessibile. Il telelavoro offre vantaggi sia per i datori di lavoro che per i lavoratori.

I primi possono infatti avvalersi di lavoratori soddisfatti e più motivati, mentre per i lavoratori è possibile svolgere la propria attività con una maggiore flessibilità nell'orario di lavoro e con risparmio di tempo e di denaro, evitando anche situazioni stressanti grazie a spostamenti ridotti con vantaggi logistici per entrambe le parti. Il telelavoro – che richiede al lavoratore un elevato livello di auto-responsabilizzazione - può inoltre avere un impatto positivo sull'ambiente e sulla comunità: può contribuire a far diminuire l'inquinamento grazie ad una riduzione degli spostamenti fra casa e posto di lavoro, cosa che può giovare anche alla società nel suo insieme.

Come evidenziato dalla Dichiarazione congiunta sulla demografia, i Partner Sociali europei nel settore assicurativo riconoscono l'importanza di garantire un buon equilibrio tra tempi di vita e tempi di lavoro. Per questa ragione incoraggiano i datori di lavoro ed i lavoratori del settore a prendere in esame l'utilizzo del telelavoro come strumento che può essere di comune interesse, poiché esso salvaguarda, da un lato, l'interesse dei lavoratori ad avere un buon equilibrio tra tempi di vita e tempi di lavoro e, dall'altro, quello dei datori di lavoro ad avere una forza lavoro motivata e flessibile.

I Partner Sociali europei considerano questa “modalità lavorativa” come una delle leve chiave per una migliore qualità della vita sul luogo di lavoro e per il miglioramento delle prestazioni delle imprese.

Nella Dichiarazione congiunta, i Partner Sociali desiderano affrontare il tema del telelavoro ed evidenziare i fattori rilevanti da prendere in esame negli accordi individuali o collettivi di telelavoro, a livello nazionale o aziendale.

Questa Dichiarazione congiunta rientra nella categoria delle Dichiarazioni, come descritto nell'allegato 2: *Tipologia delle risultanze del dialogo sociale*, della comunicazione della Commissione Europea su *Partenariato per il cambiamento in un'Europa allargata – Rafforzare il contributo del dialogo sociale europeo* del 12 agosto 2004 (COM (2004) 557 definitivo).

In base all'Accordo Quadro del 16 luglio 2002, i Partner Sociali europei del settore assicurativo concepiscono il telelavoro come una modalità di organizzare e/o eseguire una prestazione lavorativa, utilizzando le tecnologie informatiche nel contesto di un contratto di lavoro, dove il lavoro, che è di norma svolto nei locali del datore di lavoro, viene invece svolto al di fuori dei suddetti locali su base regolare. In altri termini, il telelavoro è una modalità lavorativa flessibile in base alla quale il lavoratore - previa approvazione - svolge la propria attività in un ambiente lavorativo diverso dal luogo dove solitamente il lavoratore medesimo svolge le proprie mansioni.

La dichiarazione congiunta riguarda:

- I lavoratori interni che lavorano a distanza su base regolare.
- I produttori e i liquidatori che lavorano in Stati membri in cui le condizioni lavorative concordate tra i Partner Sociali non prevedono distinzioni tra produttori e liquidatori da un lato ed il restante personale dall'altro.

In ogni caso, le regolamentazioni nazionali applicabili vanno rispettate.

Questa Dichiarazione congiunta si basa ed è sottoscritta nel rispetto dell'Accordo Quadro sul Telelavoro, firmato dai Partner Sociali Europei il 16 luglio 2002.

I Partner Sociali europei del settore assicurativo fanno appello ai propri membri, nonché alle parti interessate del settore stesso, al fine di riconsiderare le loro prassi alla luce di quanto esposto nella seguente Dichiarazione congiunta.

SVILUPPI FUTURI E PASSI SUCCESSIVI

Promozione della Dichiarazione congiunta

I Partner Sociali europei si impegnano a diffondere, attraverso tutti i mezzi a disposizione, ai sindacati, alle associazioni e ai datori di lavoro del settore assicurativo ed oltre, la presente Dichiarazione congiunta.

Essi incoraggeranno i Partner Sociali competenti a livello nazionale a sostenere e promuovere tale diffusione, ad esempio, attraverso la convocazione di riunioni in materia, la presentazione congiunta ad esponenti delle Autorità ministeriali, o tramite lo svolgimento in modo congiunto di studi e ricerche sull'argomento.

Ove possibile, la Dichiarazione congiunta sarà anche tradotta in altre lingue ufficiali dell'Unione.

Monitoraggio della Dichiarazione congiunta

Il monitoraggio sull'applicazione della Dichiarazione congiunta potrà essere fatto, ad esempio, attraverso l'invio di questionari ai componenti dei Partner Sociali europei o ai rappresentanti di parte datoriale e sindacale del settore assicurativo.

Pubblicazione degli approcci di buone prassi

I Partner Sociali intendono dare seguito all'adozione della Dichiarazione congiunta evidenziando esempi di buone prassi sul telelavoro da parte dei settori assicurativi dei Paesi membri dell'UE, nella versione aggiornata del libretto "Affrontare la sfida demografica nel settore assicurativo".

II. FATTORI RILEVANTI DEL TELELAVORO

1. Elemento della volontarietà

Il telelavoro è svolto su base volontaria, sia per il lavoratore che per il datore di lavoro è può essere richiesto/previsto sia in sede di inizio dell'attività lavorativa del/della dipendente, sia in una seconda/successiva fase di attività, previo accordo tra le Parti. Alcune tipologie di attività/mansioni non consentono tuttavia il ricorso al telelavoro.

Se il telelavoro non fa parte del "contratto di lavoro originale" ed il datore di lavoro offre successivamente tale possibilità al lavoratore, questi può accettare o rifiutare la proposta.

Se l'iniziativa parte dal lavoratore che manifesta la volontà di optare per il telelavoro, egli dovrà fornire una giustificazione alla sua richiesta. Il datore di lavoro potrà aderire a tale richiesta o rifiutare, poiché la valutazione dell'esigenza del telelavoro e la possibilità di effettuare una specifica prestazione attraverso la modalità del telelavoro rientrano nella discrezionalità del datore di lavoro.

Le condizioni cui fare riferimento per lo svolgimento del telelavoro sono dettagliate qui di seguito.

2. Condizioni di lavoro

Il datore di lavoro deve “monitorare” i propri telelavoratori al fine di sostenerli in questo processo.

Tuttavia, date le peculiarità del telelavoro, i Partner Sociali invitano i loro membri a concludere, prima di avviare il telelavoro, un Accordo complementare collettivo e/o accordi individuali che affrontino le seguenti questioni a) – i):

a) Frequenza

Nell’ambito della legge applicabile, degli accordi collettivi, delle disposizioni aziendali e degli accordi individuali, il telelavoratore gestisce l’organizzazione del proprio orario di lavoro, nei limiti e nelle condizioni stabiliti, sotto la direzione del datore di lavoro. Ciò richiede un’auto-responsabilizzazione da parte del telelavoratore che va ben oltre la media.

L’accordo scritto (individuale) contiene anche la disciplina dell’orario del telelavoro, con l’indicazione ove richiesto dei giorni in cui il telelavoro sarà espletato, dei giorni e/o delle ore di accesso ai locali del datore di lavoro e delle fasce orarie in cui i telelavoratori dovranno essere reperibili e attraverso quale mezzo.

È importante per il lavoratore non essere isolato dal resto della comunità lavorativa dell’impresa. Ciò potrebbe essere realizzato, ad esempio, dando l’opportunità al lavoratore di incontrare i colleghi su base regolare e fornendogli l’accesso alle informazioni sull’impresa.

E’ consigliabile prestare particolare attenzione ad argomenti quali la disponibilità del lavoratore, data l’importanza di assicurare un buon equilibrio tra tempi di vita e tempi di lavoro.

Le condizioni dell’orario di lavoro devono rispettare le disposizioni aziendali, gli accordi collettivi e le leggi nazionali ed europee.

b) Salute e sicurezza

Il datore di lavoro è responsabile della tutela della salute e sicurezza occupazionali del telelavoratore in ottemperanza della direttiva 89/391 e di tutte le direttive ad essa collegate, delle leggi nazionali e degli accordi collettivi. Tuttavia, date le specifiche circostanze del telelavoro, il datore di lavoro ha bisogno della costante collaborazione del telelavoratore al fine di soddisfare queste esigenze.

Il datore di lavoro informa il telelavoratore delle politiche di salute e sicurezza dell’impresa, ed in particolare dei requisiti previsti per i videoterminali. Il datore di lavoro deve fornire i mezzi e le istruzioni necessari al telelavoratore, il quale dovrà applicare tali disposizioni per lavorare in sicurezza.

Gli infortuni avvenuti ed i “quasi infortuni” che coinvolgono il telelavoratore mentre svolge le sue mansioni, dovranno essere denunciati allo stesso modo in cui vengono denunciati gli infortuni dai lavoratori che svolgono le proprie mansioni in ufficio.

È importante per il telelavoratore avere la possibilità di richiedere aiuto in una situazione di emergenza legata al lavoro.

c) Tutela dei dati personali

Il datore di lavoro è responsabile dell'adozione di adeguati provvedimenti, in particolar modo con riferimento al *software*, atti a garantire la tutela dei dati utilizzati ed elaborati dal telelavoratore nell'espletamento dell'attività lavorativa.

Il datore di lavoro informa il telelavoratore circa la legislazione afferente e le disposizioni aziendali riguardanti la tutela dei dati personali. È responsabilità del telelavoratore ottemperare a tali disposizioni.

d) Diritto di accesso al luogo di lavoro

Al fine di verificare che le disposizioni in materia di salute e sicurezza e di tutela dei dati personali siano correttamente applicate, il datore di lavoro, i rappresentanti dei lavoratori e/o le competenti Autorità devono avere accesso al luogo del telelavoro entro i limiti consentiti dalla legislazione nazionale e dagli accordi collettivi. Se il telelavoratore lavora a casa, tale accesso deve essere preventivamente notificato e concordato con il telelavoratore.

e) Attrezzature

Come regola generale, il datore di lavoro è responsabile della fornitura, installazione e manutenzione delle attrezzature necessarie al regolare svolgimento del telelavoro, allorquando, ad esempio, il telelavoro è svolto su base ordinaria, a meno che il telelavoratore non utilizzi le proprie attrezzature. In quest'ultimo caso, il datore di lavoro non è responsabile dell'attrezzatura di proprietà del telelavoratore. Nel caso in cui le attrezzature siano fornite dal datore di lavoro, il telelavoratore deve utilizzare tali attrezzature con cura e diligenza; il datore di lavoro, da parte sua, deve fornire al telelavoratore adeguato supporto tecnico.

Se il telelavoro è svolto su base ordinaria, il datore di lavoro indennizza o paga (ad esempio sotto forma di "una tantum") gli oneri legati a tale modalità di lavoro, in special modo quelli legati ai costi per la comunicazione. Tuttavia, ciò non si applica nei casi in cui il telelavoro è introdotto su iniziativa del lavoratore.

È dunque importante che il datore di lavoro e il lavoratore trovino un accordo su tali questioni.

In conformità con la legislazione nazionale e con gli accordi collettivi, il datore di lavoro è responsabile dei costi sostenuti per la perdita e i danni subiti dalle attrezzature e per i dati utilizzati dal telelavoratore.

Il telelavoratore si prende buona cura delle attrezzature fornite e non deve raccogliere o distribuire materiale illegale via internet.

f) Danneggiamenti

In caso di danneggiamento alle attrezzature o in caso di evento fortuito in conseguenza del quale il telelavoratore non possa più svolgere il proprio lavoro, lo stesso ne dovrà dare immediata comunicazione al datore di lavoro.

Se il telelavoratore non può continuare a svolgere il proprio lavoro a causa di un tale evento, sarà bene sia chiarito preventivamente (in sede di accordo individuale e/o

collettivo) se e con quali modalità lo stesso dovrà continuare il proprio lavoro nei locali del datore di lavoro.

g) **Reversibilità**

Se il telelavoro non è parte integrante della descrizione iniziale delle mansioni lavorative, la decisione di passare al telelavoro è reversibile a mezzo di un accordo individuale e/o collettivo. La reversibilità potrà comportare il ritorno al lavoro nei locali del datore di lavoro, su richiesta del datore di lavoro o del lavoratore. Le modalità della reversibilità sono definite tramite accordo individuale e/o collettivo.

h) **Formazione**

Il telelavoratore ha lo stesso diritto di accesso alla formazione e di opportunità di carriera degli altri lavoratori che prestano la propria attività nella struttura del datore di lavoro; egli è inoltre sottoposto alla stessa politica di valutazione degli altri lavoratori.

I telelavoratori ricevono adeguata formazione finalizzata all'utilizzo delle attrezzature messe a loro disposizione ed allo svolgimento dell'attività lavorativa secondo le caratteristiche proprie di tale strumento. Il supervisore del telelavoratore e i suoi diretti colleghi potrebbero a loro volta aver bisogno di formazione per l'instaurazione di questa modalità lavorativa e per la sua gestione.

i) **Termini e condizioni**

Con riferimento alle condizioni di lavoro, i telelavoratori godono degli stessi diritti garantiti dalla legge e dagli accordi collettivi ai lavoratori con mansioni equivalenti che lavorano nei locali del datore di lavoro, e hanno gli stessi doveri.

Il carico lavorativo e gli *standard* di prestazione del telelavoratore sono equivalenti a quelli degli altri lavoratori comparabili che lavorano stabilmente in ufficio.

Il servizio risorse umane sarà coinvolto in questo processo al fine di monitorare i telelavoratori e fornire loro le stesse opportunità di carriera degli altri lavoratori.

3. Copertura assicurativa infortuni

I Partner Sociali riconoscono il rischio per i telelavoratori a non essere coperti da assicurazione infortuni in caso di incidenti sul luogo del telelavoro. I sistemi nazionali di previdenza sociale negli Stati membri europei offrono diversi livelli di tutela, ma potrebbe a volte risultare difficile per il lavoratore dimostrare di aver subito un infortunio lavorativo a casa. Per questo motivo, i Partner Sociali nel settore assicurativo raccomandano ai propri membri di valutare le opportune misure da adottare in questo ambito come, ad esempio, il prendere in considerazione o meno una ulteriore copertura assicurativa in caso di infortuni sul luogo di telelavoro, considerata anche la situazione nazionale.

4. Questioni legate ai diritti collettivi

I telelavoratori hanno gli stessi diritti collettivi dei lavoratori in sede. Non viene posto nessun ostacolo al telelavoratore di comunicare con i rappresentanti dei lavoratori. Ad essi si applicano le stesse condizioni dei lavoratori nella sede dell'impresa per poter partecipare e candidarsi alle elezioni per gli organi di rappresentanza dei lavoratori o per costituire una rappresentanza dei lavoratori. I telelavoratori sono inclusi nel calcolo per la determinazione delle soglie per gli organi di rappresentanza dei lavoratori in

conformità con le leggi europee e nazionali, con gli accordi collettivi o con gli usi. Viene indicato dall'inizio dell'attività in telelavoro l'organismo di rappresentanza cui dovrà fare riferimento il telelavoratore nell'esercizio dei propri diritti collettivi.

Gli organi di rappresentanza dei lavoratori sono informati e consultati circa l'introduzione del telelavoro laddove ciò sia previsto dalla legislazione europea e nazionale o dagli accordi collettivi.

B. DICHIARAZIONE IN TEMA DI LAVORO AGILE

Premesso

- che in data 12 ottobre 2016 è stata sottoscritta dalle Parti del Dialogo Sociale del settore assicurativo a livello europeo la “Dichiarazione Congiunta sugli effetti sociali della digitalizzazione nel settore assicurativo”. Con tale iniziativa si è inteso definire una cornice di riferimento ad un possibile futuro dialogo a livello nazionale, con l'obiettivo comune di seguire il processo di trasformazione digitale in modo positivo ed in ottica di nuove opportunità per le compagnie e per i dipendenti. (Per tali ragioni le parti sottoscrittrici del

presente accordo condividono l'opportunità di riportare nel testo contrattuale la suddetta dichiarazione la cui traduzione è stata condivisa);

- che con legge 22 maggio 2017, n. 81 è stata approvata la disciplina che regola il c.d. lavoro agile (o smart working), quale nuova modalità di esecuzione del "rapporto di lavoro subordinato", basato su un accordo tra le parti;
- che tale regolamentazione ha tenuto conto anche di esperienze positive già presenti in molte imprese di vari settori, compreso quello delle assicurazioni presso il quale si stanno parimenti introducendo e sperimentando forme di "lavoro agile";

Tutto ciò premesso

le Parti condividono che la regolamentazione generale contenuta nella legge in tema di smart working potrà ancor più favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro del personale dipendente, senza nocimento sul piano della efficienza e produttività aziendale.

Dichiarazione Congiunta delle Parti Sociali Europee sugli effetti sociali della digitalizzazione nel settore assicurativo - 12 ottobre 2016

I. Introduzione

Il settore assicurativo fornisce la copertura per i rischi economici, climatici, tecnologici, politici e demografici consentendo così agli individui di affrontare la vita di tutti i giorni, e alle compagnie di operare, innovare e sviluppare. Il settore assicurativo ha una lunga storia in tema di erogazione di questi benefici alla società, ma il modo in cui il settore apporta il proprio contributo sta cambiando. Il settore assicurativo conosce bene le sfide che vengono poste dalle mutazioni e dagli sviluppi digitali, così come il possibile impatto della digitalizzazione sulla società.

Gli sviluppi tecnologici e digitali stanno trasformando gradualmente il settore assicurativo. Le compagnie al momento si dotano di tecnologie come il cloud computing, i dispositivi mobili, le analisi dei dati, e i social media per andare incontro alle esigenze e alle aspettative dei clienti. Molte compagnie nel settore assicurativo hanno già apportato cambiamenti ai processi lavorativi, mentre altre stanno cominciando ora.

Il ritmo del cambiamento digitale e il suo impatto continueranno ad accelerare per i prossimi dieci anni e contemporaneamente aumenteranno le domande sia sui potenziali benefici che sulle eventuali conseguenze indesiderate. L'uso della tecnologia online sul posto di lavoro può essere uno strumento efficace ma anche una possibile sfida.

Le Parti Sociali Europee del settore assicurativo sono dunque impegnate in un dialogo costruttivo caratterizzato da rispetto e fiducia reciproci. Le parti sono riuscite a sviluppare posizioni comuni sulla complessa problematica degli effetti sociali della digitalizzazione.

Tuttavia, la posizione comune delle Parti Sociali Europee non è vincolante e non può sostituire il dialogo a livello nazionale o aziendale, laddove sia presente.

La presente Dichiarazione Congiunta intende dare una cornice di riferimento ad un possibile futuro dialogo a livello nazionale e rafforzare il dibattito pubblico sugli effetti sociali della digitalizzazione.

Le parti sociali Europee del settore assicurativo sono concordi sull'obiettivo comune di tutte le organizzazioni partecipanti e dei loro affiliati/associati, ossia seguire il processo di trasformazione digitale in modo positivo, dato che la digitalizzazione può comportare nuove opportunità sia per le compagnie che per i dipendenti.

Considerando che i progressi digitali richiederanno grandi cambiamenti quanto a strumenti, abilità e competenze necessarie ai dipendenti, le compagnie e i dipendenti dovranno essere pronti a investire su aggiornamenti continui di competenze e qualifiche. La digitalizzazione porterà anche ad un maggiore bisogno di flessibilità, apertura mentale, agilità e resilienza sul posto di lavoro e ad una maggiore specializzazione.

Se da una parte la digitalizzazione rappresenta una sfida, dall'altra contribuisce anche a creare opportunità. Le parti sociali mirano a creare una situazione win-win per tutti tramite il dialogo sociale.

Le Dichiarazioni Congiunte sulla demografia e il telelavoro già contengono molti elementi da poter utilizzare in questo contesto. Questa dichiarazione mira unicamente a descrivere le specifiche create dalla digitalizzazione del mondo lavorativo.

La presente Dichiarazione Congiunta rientra fra le Dichiarazioni, come descritto dall'Allegato 2: Tipologia dei risultati del Dialogo Sociale Europeo, della Comunicazione della Commissione europea sul partenariato per il cambiamento in un'Europa allargata – Rafforzare il contributo del dialogo sociale europeo del 12 Agosto 2004 (COM (2004)557 definitivo).

Le parti sociali Europee nel settore assicurativo invitano i loro affiliati e tutte le parti interessate nel settore assicurativo a prendere in considerazione i punti della seguente dichiarazione nelle loro attività.

I prossimi passi

1. Promozione della Dichiarazione Congiunta

Le parti sociali si impegnano a fornire informazioni, grazie ai mezzi disponibili, ai sindacati, alle associazioni, ed ai datori di lavoro nel settore assicurativo, sulla presente dichiarazione congiunta.

Essi incoraggeranno le parti sociali interessate a livello nazionale a promuovere e orientare tale dichiarazione in modo congiunto. Per esempio, organizzando riunioni congiunte sugli

argomenti, fornendo presentazioni congiunte ai governi nazionali e a altri attori di rilievo, intraprendendo studi o attività di ricerca comuni.

La dichiarazione congiunta sarà tradotta in tutte le lingue europee ufficiali possibili.

2. Monitoraggio e follow-up della dichiarazione congiunta

Il monitoraggio della dichiarazione congiunta potrebbe essere fatto, per esempio, con l'invio di questionari ai affiliati/associati delle Parti sociali europee o agli stakeholder del settore assicurativo.

Su questa base, le parti sociali proporranno delle iniziative di follow-up all'interno dell'ISSDC (Comitato del Dialogo Sociale del Settore Assicurativo) come parte del loro programma di lavoro biennale per il 2017-2018.

II. Principi per la gestione degli impatti sociali della digitalizzazione

1. Legge applicabile come base

Il diritto europeo e nazionale deve essere rispettato.

La legislazione europea e nazionale, i contratti collettivi, i regolamenti e le prassi, già costituiscono un quadro normativo molto dettagliato per il progetto sociale sul lavoro e sui processi di cambiamento nelle aziende. Il diritto del lavoro è flessibile e non fa riferimento ad ambienti lavorativi circoscritti. La legge sul lavoro e la normativa sociale vigente prevedono già un elevato livello di tutela dei diritti dei lavoratori e dunque forniscono una buona base per il mondo del lavoro digitalizzato.

Dato che i cambiamenti tecnologici si susseguono molto velocemente e comportano parecchie incertezze, il dialogo sociale assume un ruolo ancora più rilevante. Fattori chiave per affrontare le nuove sfide sono informazione e consultazione tempestive, in linea con le direttive comunitarie in materia di informazione e consultazione dei lavoratori. La contrattazione collettiva è anch'essa uno dei principali strumenti per affrontare i grandi cambiamenti prodotti/causati dalla digitalizzazione.

Devono essere osservate le disposizioni di legge applicabili e, in particolare, i diritti dei rappresentanti dei lavoratori di prendere parte ai cambiamenti interni alle aziende. Consentire ai rappresentanti del personale di contribuire a tali decisioni permette ai dipendenti una maggiore comprensione dei processi e delle conseguenze, favorendo così una maggiore accettazione da parte dei dipendenti dei cambiamenti necessari.

Allo stesso modo, la digitalizzazione dei processi crea nuove sfide per quanto concerne la protezione dei dati dei dipendenti. A tal proposito la legislazione europea in tema di protezione dei dati, tra cui il nuovo regolamento generale sulla protezione dei dati, fornisce un quadro giuridico. Inoltre, come previsto dalla dichiarazione congiunta dell'ISSDC del 2015 sul telelavoro, "Il datore di lavoro assume, nei confronti del dipendente in telelavoro, gli obblighi in materia di sicurezza, soprattutto per quanto concerne il software, per garantire la tutela dei dati utilizzati e elaborati dal dipendente per scopi professionali. Il

datore di lavoro informa il dipendente di tutta la legislazione vigente e delle norme aziendali relative alla protezione dei dati. E' responsabilità del dipendente attenersi alle regole”.

2. La formazione continua è un fattore chiave

Ogni dipendente ha il diritto di ricevere la formazione necessaria per svolgere il proprio lavoro. Le competenze dei lavoratori dovrebbero essere aggiornate in linea con i cambiamenti nel settore, e i dipendenti dovrebbero essere incoraggiati a partecipare a programmi di formazione e di assumersi la responsabilità della loro carriera.

La digitalizzazione richiede una serie di nuovi profili e competenze sia per i datori di lavoro che per i dipendenti che avranno bisogno di una maggiore conoscenza nel settore delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione.

E' dunque essenziale per le compagnie di assicurazione mantenere un alto livello di attività di formazione continua e, se necessario, persino di intensificarlo. Tuttavia, come evidenziato dalle parti sociali nella dichiarazione congiunta sulla sfida demografica, la disponibilità dei dipendenti a intraprendere la formazione è il presupposto essenziale per il successo di ulteriore formazione. Con il sostegno del loro datore di lavoro, anche i dipendenti devono assumersi la responsabilità della propria occupabilità.

Le aziende ed i dipendenti devono essere reciprocamente impegnati a garantire una maggiore attività di formazione nel contesto della digitalizzazione nel rispetto delle esigenze aziendali e di occupabilità.

Le aziende devono fare il possibile per offrire ulteriore formazione e riqualificazione, che sia però finanziata a costi ragionevoli.

Con l'avvento della digitalizzazione, i metodi di formazione si stanno spostando verso l'e-learning. L'e-learning ha il vantaggio di fornire flessibilità in termini di tempo e di possibilità di ripetere le lezioni. Le parti sociali dovrebbero essere aperte a nuovi metodi di apprendimento, ma un buon mix di metodi è importante.

3. Orari e ambienti di lavoro

La digitalizzazione influenza in modo significativo il comportamento dei clienti. Internet è disponibile 24 ore su 24, tutti i giorni della settimana. Gli utenti si aspettano che tutte le funzioni Internet siano disponibili in ogni momento e che tutte le richieste effettuate online siano immediatamente evase. Ciò ha un impatto a livello nazionale, europeo e internazionale.

Il settore assicurativo è consapevole della sfida nel dover fornire servizi di qualità a clienti con esigenze e richieste diverse e in continua evoluzione.

Le aziende devono prendere in considerazione le aspettative del cliente. Accordi rigidi nel lavoro potrebbero tradursi in ulteriore digitalizzazione a discapito dell'occupazione. Le parti sociali devono reagire a tale rischio, tenendo conto delle aspettative dei clienti, dei dipendenti e dei datori di lavoro.

In un mondo digitalizzato, la linea di demarcazione tra lavoro e vita familiare sta diventando sempre più sottile. E' quindi fondamentale che le aziende considerino attentamente le problematiche relative alla tutela della salute, soprattutto per quanto attiene alla disponibilità dei dipendenti. Nel dialogo, l'attenzione deve essere rivolta alla prevenzione di

forme notoriamente controproducenti di stress lavoro-correlato, causato dalla facilità di essere reperibili grazie al digitale.

L'equilibrio fra la vita privata e il lavoro è già fra le priorità nella maggior parte delle compagnie assicurative. Quest'equilibrio potrebbe non essere altrettanto chiaramente definito nel mondo digitale. Pertanto, ci dovrebbe essere la consapevolezza del crescente fenomeno di lavoro e di servizi che vengono sempre più svolti al di fuori dell'orario lavorativo e nell'ambiente privato dei dipendenti. Questo cambiamento dovrebbe essere affrontato in modo positivo.

Come affermato nella dichiarazione congiunta del 2015 sul telelavoro ad opera delle parti sociali europee, "dovrebbe essere prestata attenzione nell'affrontare i temi della disponibilità, considerando l'importanza di garantire un buon equilibrio tra lavoro e vita privata, e di monitoraggio delle ore di lavoro. Le condizioni dell'orario lavorativo devono rispettare le regole aziendali, i contratti collettivi, le leggi del lavoro nazionali e europee".

4. Affrontare con un approccio sociale il cambiamento digitale strutturale

Far fronte a tali cambiamenti è l'obiettivo comune di imprese e forze lavoro per tutelare gli interessi sia dei dipendenti che dei datori di lavoro. Questo significa preservare le opportunità di lavoro, per quanto possibile all'interno del settore assicurativo, per coloro che sono già dipendenti.

Le parti sociali europee sono ben consapevoli del fatto che non tutti i dipendenti che lavorano in aree in cui ci saranno esuberanti a causa della futura digitalizzazione saranno poi assorbiti da altri settori creati ad hoc, perché non hanno le qualifiche richieste per tali nuove aree, e perché tali nuove qualifiche non possono essere acquisite a breve o medio termine. Tuttavia, le aziende sono tenute a fare il massimo per evitare, ridurre e mitigare gli esuberanti.

Rimangono prioritarie la salvaguardia dell'occupazione e dell'occupabilità dei lavoratori.

5. La leadership nell'era digitale

I cambiamenti digitali andranno ad alterare gradualmente, ma sostanzialmente, la struttura della cooperazione tra i dipendenti. I dipendenti non vogliono più limitarsi a eseguire le istruzioni, ma richiedono sempre più coinvolgimento, impatto e riconoscimento. La comunicazione digitale ridurrà in modo considerevole i contatti personali. L'ambiente in continua evoluzione ha bisogno di nuova leadership e nuove competenze. Le caratteristiche richieste comprendono elevate competenze sociali, l'essere adattabili e agili, essere

commerciali e riconoscere l'importanza dei dati, essere aperti, curiosi e innovativi, possedere spiccate capacità di comunicazione e essere competenti nell'utilizzo dei media.

Le aziende dovrebbero prendere in considerazione questi sviluppi sia in ottica promozionale dei dipendenti che per i loro programmi manageriali.

Particolare attenzione deve essere rivolta alla formazione dei manager. I manager dovranno adattarsi a lavorare in un ambiente digitale.

I rappresentanti dei lavoratori nell'era digitale

Organizzare dipendenti e datori di lavoro in strutture collettive è un prerequisito essenziale per qualsiasi partnership sociale. La digitalizzazione pone nuove sfide anche ai rappresentanti del personale.

E' importante che le parti sociali affrontino la problematica con un approccio open-mind e che si impegnino affinché i cambiamenti rappresentino una vittoria per il settore e per i suoi dipendenti.

Deve essere assicurata una comunicazione efficace fra i rappresentanti del personale e i dipendenti.

Dichiarazione congiunta: Le Parti dichiarano la propria disponibilità ad incontrarsi al fine di modificare e/o implementare la disciplina degli istituti contrattuali contenuti nel presente Allegato 18 per adeguarla ad eventuali mutamenti normativi che dovessero intervenire in materia.

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 FBA 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.