

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

\*\*\*

Il giorno 18 dicembre 2017 in Roma

Tra

- l'Associazione Nazionale Agenti Professionisti di Assicurazione Rete ImpresAgenzia (ANAPA) rappresentata dal Presidente Nazionale Vincenzo Cirasola e da Federico Serrao, Pasquale Laera, Marco Garanzini, Giovanni Puxeddu, Massimo Sette ed Efsio Nocco, con l'assistenza di Confcommercio Imprese per l'Italia nelle persone di Guido Lazzarelli, Ilaria Di Croce, Serena Facello;

di seguito Associazione Datoriale

e

- la Federazione Italiana Reti dei Servizi del Terziario (F.I.R.S.T./C.I.S.L.) rappresentata dal Segretario Generale Giulio Romani, dal segretario generale aggiunto Maurizio Arena, dai segretari nazionali Sara Barberotti, Sabrina Brezzo, Alessandro Delfino, Roberto Garibotti, Pierluigi Ledda, dai coordinatori nazionali Umberto Bognani e Riccardo Colombani e dalla delegazione di trattativa composta da Simonetta Angioletti, Fabrizio Pavan, Roberto Valentini;

- la Federazione Italiana Sindacale Lavoratori Assicurazioni e Credito (F.I.S.A.C./C.G.I.L.) rappresentata da rappresentata dal Segretario Generale Agostino Megale, dai Segretari Nazionali Elena Aiazzi, Fabio Alfieri, Giuliano Calcagni, Luca Esposito, Mario Gentile, Maurizio Viscione e Fulvia Busetini (con delega al settore), dal Coordinatore Nazionale dell'Appalto Cristiano Hoffmann, e dai Componenti della Commissione Nazionale dell'Appalto Francesco Fantini, Mimma Fersini, Stefano Fornari, Salvatore Potenzone, Giorgio Vitale;

- la Federazione Nazionale Assicuratori (F.N.A.) rappresentata dal Presidente Carla Prassoli, dal Segretario Generale Dante Barban, dal Segretario Generale Aggiunto Nicola Palmiotti, dai Segretari Nazionali Giorgio Furfaro, Giuseppe Goggi, Viviana Oggioni, Stefano Quintabà e Andrea Casale e Teodoro Sylos Calò dal Coordinatore Nazionale dell'Appalto Maurizio Becucci e dai Componenti della Commissione Nazionale dell'Appalto Piero Di Girolamo, Massimiliano Vianello;

- l'UIL Credito Esattorie e Assicurazioni (UILCA) rappresentata dal Segretario Generale Massimo Masi, dal Segretario Nazionale Renato Pellegrini, dal Responsabile Nazionale Giobatta Martini coadiuvato da Americo Aimasso, Daniela Costanzo, Alessia Del Borrello, Annalisa Degiovanni, Alessandra Fenoglio, Paolo Sperlonga, Luca Monteriso e Laura Volante, e dai Componenti l'Esecutivo Nazionale, Maurizio Angelone, Maria Luisa Arcozzi, Emanuele Bartolucci, Simona Cambiati, Andrea Chiesura, Gina Maresca, Marco Passeri, Claudio Pellizzeri, Giuseppe Pugliese, Andrea Rochas, Patrizia Sushmel, Silvia Tampieri e Andrea Varalta;

di seguito OO. SS.

si è sottoscritto il seguente testo, a valere come rinnovo del CCNL per i Dipendenti delle Agenzie di Assicurazione in gestione libera, scaduto il 31 dicembre 2015.

## TITOLO I

### SFERA DI APPLICAZIONE

#### **Art.1 – Sfera di applicazione**

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

#### **Nota a verbale:**

Qualora si verificassero modificazioni strutturali dei compiti svolti tradizionalmente dalle Agenzie, che abbiano ricadute sui lavoratori, vengono demandati all'Ente Bilaterale gli approfondimenti, le analisi e la conseguente proposizione alle Parti sociali delle eventuali soluzioni da apportare.

## TITOLO II

### RELAZIONI SINDACALI

#### **Art. 2 – Informazione a livello territoriale.**

1. Le Associazioni datoriali e le OO.SS. concordano di incontrarsi a livello regionale e/o provinciale, a richiesta di una delle parti, almeno una volta l'anno, per confrontarsi sull'andamento dell'occupazione, sulla situazione degli inquadramenti anche in riferimento alla condizione del personale femminile, sulle iniziative di formazione professionale, sui regimi d'orario.

2. Il reperimento dei dati è a carico dell'Ente Bilaterale.

3. Le Associazioni datoriali confermano la disponibilità ad incontri anche periodici tendenti ad una informazione specifica sul livello occupazionale degli addetti. Per le attività di cui sopra le Parti costituiranno specifiche Commissioni.

4. Nel quadro dello sviluppo delle relazioni sindacali e della volontà delle parti di rafforzare le occasioni di confronto sull'andamento del settore, le Associazioni datoriali e le OO.SS. concordano sull'opportunità di promuovere, su richiesta di una delle parti stipulanti il CCNL, specifici incontri finalizzati all'acquisizione di elementi conoscitivi in materia di: piani industriali e/o di sviluppo e/o riorganizzativi dell'impresa o gruppo assicurativo di appartenenza, che investano la rete agenziale e distributiva.

Il confronto fra le Parti sociali avverrà con lo scopo di valutare l'incidenza dei processi di cui sopra sia sull'organizzazione dell'attività degli agenti, sia sui livelli occupazionali all'interno delle agenzie interessate e sull'efficienza dei servizi che l'impresa, attraverso la rete agenziale, rende a tutto l'insieme dei soggetti (assicurati, clientela, dipendenti ed agenti stessi), interessati e coinvolti in tali servizi.

5. Nel caso di intervento, durante la vigenza del presente contratto, di nuove disposizioni di legge o modifiche e/o integrazioni a leggi già esistenti, che abbiano significativi riflessi su specifiche norme del presente contratto, le Parti concordano di incontrarsi con lo scopo di esaminare la relativa situazione e di concordare le variazioni del caso.

#### **Art. 3 - Funzionamento strumenti contrattuali e gestione contratto**

1. Ai fini della formazione e gestione del CCNL, nonché per il funzionamento degli strumenti istituzionali previsti dal presente titolo, chiunque si avvalga del presente contratto è tenuto a corrispondere un contributo di assistenza contrattuale, salvo diversa, concorde ed esplicita manifestazione di volontà contraria.

2. Tale contributo, da destinare alle finalità di cui all'art. 4, è determinato nella misura complessiva così precisata:

A. € 1,00 a carico di tutti i lavoratori, compresi gli apprendisti, per 12 mensilità, destinato alle coperture del piano sanitario attraverso apposita Cassa;

B. € 6,50 a carico dei datori di lavoro, per tutti i lavoratori, compresi gli apprendisti, per 12 mensilità, destinato alle coperture del piano sanitario attraverso apposita Cassa;

C. lo 0,25%, a carico dei datori di lavoro, calcolato sulla retribuzione lorda mensile, per 12 mensilità, di tutti i lavoratori, compresi gli apprendisti, destinato al rimborso per le assenze da malattia dei lavoratori agenziali di cui all'art. 51;

D. lo 0,30% a carico dei datori di lavoro, calcolato sulla retribuzione lorda mensile, per 12 mensilità, di tutti i lavoratori, compresi gli apprendisti, destinato al funzionamento degli strumenti contrattuali indicati al

successivo art. 4, commi da 1 a 4, al finanziamento delle cedole di cui al successivo art. 4, comma 8, lettera b), al finanziamento del R.L.S.T. di cui all'Allegato 3 del presente c.c.n.l.

Il pagamento del contributo di cui al presente comma avrà inizio non appena le Associazioni datoriali firmatarie avranno diramato l'apposita circolare informativa, da inoltrare nei confronti dei rispettivi associati e della stampa nazionale.

Tre mesi prima della scadenza contrattuale, le Parti si incontreranno per valutare eventuali modifiche al contributo di finanziamento dell'Ente.

3. I datori di lavoro provvederanno alla trattenuta della quota a carico dei propri dipendenti.

4. L'importo complessivo dovrà essere versato all'Agenzia delle Entrate, a mezzo mod. F24, secondo le modalità stabilite dalle apposite Convenzioni stipulate con l'INPS dall'Ente bilaterale; la sua destinazione e l'utilizzo per il funzionamento degli strumenti contrattuali di cui al presente titolo, saranno stabiliti da specifici Protocolli di intesa fra le Parti.

5. Le parti si danno atto che, a decorrere dal primo giorno del mese successivo alla sottoscrizione del presente Ccnl, nel computo degli aumenti del contratto si è tenuto conto dell'obbligatorietà del contributo di cui al comma 2 per 12 mensilità a carico delle aziende.

6. Conseguentemente, con la medesima decorrenza, l'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari a € 20 per 12 mensilità direttamente in busta paga.

#### **Art. 4 - Ente bilaterale**

1. E' istituito l'Ente bilaterale per i Lavoratori dipendenti delle Agenzie di assicurazione in gestione libera che verrà regolato da appositi Statuto e Regolamenti, che faranno parte integrante del presente CCNL.

2. L'Ente bilaterale svolge le seguenti funzioni:

a) Analizzare l'evoluzione strutturale del settore e gli aspetti connessi all'occupazione ed al mercato del lavoro, con particolare riferimento alle nuove forme di organizzazione del lavoro ed alle relative ricadute sul sistema di classificazione ed inquadramento categoriale dei lavoratori;

b) Predisporre studi e ricerche in merito a quanto previsto al punto precedente;

c) Formulare progetti rivolti alla formazione e/o riqualificazione professionale per i lavoratori cui il presente CCNL si applica, anche attraverso l'utilizzo di fondi comunitari e/o regionali, nonché quelli derivanti dal Fondo concordato fra le Parti, di cui all'art. 9;

d) Predisporre schemi formativi per specifiche figure professionali finalizzati anche alla formazione permanente prevista dal codice delle assicurazioni, dal R.U.I e dal Regolamento emanato dall'Ivass;

e) Assolvere alle funzioni, previste dall'Accordo allegato al presente CCNL al n. 3, inerente all'individuazione dei R.L.S.T. ed alla relativa formazione ed aggiornamenti;

f) Elaborare a fini statistici i dati provenienti dalle Commissioni Paritetiche territoriali e relativi fenomeni interessanti il settore;

g) Monitorare il fenomeno della distribuzione degli orari di lavoro, con particolare riferimento alla durata dell'intervallo fra i due turni di lavoro ed alle sue variazioni, e tutte quelle che le parti sociali firmatarie riterranno necessarie all'attuazione degli accordi nazionali.

3. L'Ente assumerà inoltre la funzione di segreteria operativa sia della Commissione Paritetica Nazionale di cui al successivo art. 5, sia dell'Organismo Paritetico nazionale, istituito ai sensi del D.Lgs. 626/94 con Accordo 2 settembre 1997.

4. Gli organi di gestione dell'Ente bilaterale saranno composti su base paritetica tra le Organizzazioni sindacali dei lavoratori e le Associazioni dei datori di lavoro firmatarie del presente CCNL.

5. All'interno dell'Ente Bilaterale viene gestita la "Cassa Lavoratori Agenziali", l'adesione alla quale è obbligatoria per tutti i datori di lavoro ed i lavoratori che si avvalgono del presente contratto. Tale strumento provvede a realizzare, per mezzo di una Cassa sanitaria, le finalità ed i compiti relativi all'assistenza contrattuale da fornire ai lavoratori ai quali il CCNL si applica. La Cassa lavoratori agenziali è gestita pariteticamente dall'Associazione datoriale e dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del presente CCNL e viene disciplinata da appositi regolamenti, che fanno parte integrante del presente ccnl.

6. I Regolamenti di cui al comma precedente disciplinano prestazioni assistenziali, anche complementari, che possono essere sia a favore dei lavoratori che dei datori di lavoro.

7. Le parti si impegnano a dare applicazione all'articolato concordato e riportato in allegato al n. 3, relativo all'applicazione del D.Lgs. 81/2008 e successive modifiche.

8. L'Ente provvede alla gestione:

a) dei rimborsi ai datori di lavoro per le assenze a seguito di malattia dei dipendenti, come previsto dall'art. 3, comma 2, lett. c), iv;

- b) delle cedole orarie di cui all'art. 72 comma 2, relativo ai permessi sindacali;
- c) i costi dell'Allegato 3, Accordo applicativo del D.Lgs. 81/2008.

#### **Art. 5 - Commissione Paritetica Nazionale**

1. Presso l'Ente bilaterale di cui al precedente art. 4, è costituita una Commissione Paritetica Nazionale composta da un rappresentante di ciascuna delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori, che hanno stipulato il presente contratto e da egual numero complessivo di rappresentanti delle Associazioni datoriali che hanno stipulato il presente contratto.
2. Alla Commissione sono attribuiti i seguenti compiti, che possono essere svolti da specifiche sottocommissioni:
  - a) definire le norme operative per l'attività delle Commissioni di conciliazione territoriali;
  - b) esaminare le istanze delle parti per la eventuale identificazione di nuove figure professionali;
  - c) elaborare eventuali documenti di supporto alla successiva contrattazione di rinnovo;
3. La Commissione Nazionale sarà convocata ogni qualvolta se ne ravvisi l'opportunità o quando ne faccia richiesta scritta e motivata una delle parti contraenti a livello nazionale.

#### **Art. 5 bis- Commissione per l'interpretazione contrattuale**

1. Le Parti firmatarie del presente CCNL si impegnano ad attivarsi per favorire l'integrale applicazione ed attuazione della normativa contrattuale in tutte le agenzie assicurative in gestione libera, costituendo una "Commissione per l'interpretazione contrattuale" con le modalità prevista dal comma 2 del presente articolo.
2. Anche a tal fine, ognuna delle Parti firmatarie del presente CCNL può richiedere incontri, da tenersi tra le Parti stesse a livello nazionale entro 30 giorni dalla richiesta, per esaminare situazioni applicative che derivino da fatti interpretativi del contratto stesso, con finalità di individuare possibili soluzioni.

#### **Art. 6 - Commissioni Paritetiche territoriali e/o Regionali.**

1. Presso la sede di alcuna delle Associazioni datoriali e/o OO.SS. firmatarie del CCNL è costituita una Commissione paritetica territoriale e/o regionale, composta da un rappresentante di ciascuna Organizzazione Sindacale territoriale dei lavoratori, e di egual numero complessivo di rappresentanti delle Associazioni datoriali.
2. La Commissione è competente ad assumere, anche a fini statistici, dati relativi alla composizione del personale, agli inquadramenti, con specifico riferimento al personale femminile ed alle relative problematiche, alla situazione occupazionale, provvedendo altresì a raccogliere dati sullo sviluppo del settore, rispetto alle particolarità del territorio, sul rapporto premi / dipendenti, e ad effettuare il monitoraggio sull'applicazione dell'art. 36.
3. La Commissione stessa inoltre promuove iniziative di formazione e riqualificazione professionale.

#### **Art. 7 - Controversie collettive**

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

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

1. Tutte le vertenze individuali e plurime relative all'applicazione del presente contratto nazionale e degli accordi di secondo livello riguardanti i rapporti di lavoro compresi nella sfera di applicazione del presente contratto, saranno demandate, prima dell'azione giudiziaria, e in conformità a quanto disposto dal D.Lgs. 31 marzo 1998, n. 80 e successive modifiche ed integrazioni, all'esame di una Commissione di Conciliazione, composta da un rappresentante delle Associazioni datoriali, cui il datore di lavoro sia iscritto o abbia conferito mandato e da un rappresentante dell'organizzazione sindacale locale delle OO.SS., cui il lavoratore sia iscritto o abbia conferito mandato.
2. Presso una sede delle Associazioni datoriali o delle OO.SS. dei lavoratori stipulanti il presente CCNL, sarà istituita la segreteria tecnica dell'attività di conciliazione, con il compito di provvedere alle incombenze derivanti dalle funzioni connesse alle attività di cui al comma precedente.

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

#### **Art. 9 - Formazione professionale.**

1. Viene stabilita l'adesione ad un Fondo concordato fra le Parti. A tal fine le Aziende provvederanno alla relativa iscrizione mediante le procedure stabilite dall'INPS.
2. I lavoratori parteciperanno ad eventuali corsi di formazione e/o aggiornamento previsti obbligatoriamente da norme di legge, o richiesti dal datore di lavoro per motivi e/o materie inerenti l'attività lavorativa. La partecipazione ai corsi di cui sopra avverrà nell'ambito dell'orario ordinario di lavoro ovvero, in caso di necessità, anche al di fuori dell'orario ordinario, in regime di lavoro straordinario, anche in eccedenza rispetto ai limiti previsti all'art. 30, 1° comma.
3. Eventuali spese sostenute per la partecipazione ai corsi di cui al comma precedente saranno a carico del datore di lavoro e da questi rimborsate al lavoratore, qualora sostenute da quest'ultimo, previa autorizzazione. Le spese in questione saranno concordate fra le parti e regolarmente documentate, ritenendosi congrue e pertinenti le spese di sistemazione alberghiera in hotel a 3 stelle e fino ad un massimo di € 50 per il rimborso di due pasti giornalieri.
4. Le spese necessarie per l'iscrizione dei lavoratori in Albi e/o Registri richiesti dalla legge o dal datore di lavoro saranno ugualmente a carico di quest'ultimo.

### **TITOLO III COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

#### **Art. 10 – Assunzione del personale**

1. L'assunzione del personale viene effettuata in conformità alle disposizioni di legge.
2. Essa è fatta a tempo indeterminato, salvo le eccezioni previste dalla Legge vigenti e dal presente CCNL

#### **Art. 11 – Contratti a termine**

1. L'assunzione del personale può essere fatta con apposizione di termine, ai sensi del D.Lgs. 06/09/2001, n. 368.
2. In caso di risoluzione anticipata del rapporto a termine da parte del lavoratore, per fattispecie diverse da quelle costituenti giusta causa, il risarcimento del danno a carico del lavoratore stesso è convenzionalmente determinato in 15 giorni della retribuzione che sarebbe spettata fino al termine inizialmente previsto.

3. Le assunzioni a termine saranno consentite, nei termini previsti dalle norme vigenti, ai datori di lavoro che non abbiano licenziato, per riduzione di personale, lavoratori o lavoratrici nei sei mesi precedenti e/o ove non siano in corso ammortizzatori sociali.

#### **Art. 12 – Contratto di assunzione**

1. L'assunzione del personale risulterà da atto scritto nel quale saranno specificati:

- a) la data di assunzione;
- b) la tipologia contrattuale;
- c) la posizione organizzativa ed il livello retributivo ai quali il dipendente viene assegnato per mansioni in base all'art.18 del presente contratto;
- d) la misura della retribuzione;
- e) la durata dell'eventuale periodo di prova.
- f) l'eventuale apposizione del termine.

#### **Art. 13 - Affissioni**

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

2. Le Rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di affiggere nella bacheca aziendale pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.

#### **Art. 14 – Documentazione per l'assunzione**

1. All'atto dell'assunzione potranno essere richiesti i seguenti documenti:

- a) documento d'identità valido;
- b) certificato generale del casellario giudiziario;
- c) stato di famiglia;
- d) titolo di studio conseguito;
- e) scheda professionale, se rilasciata dall'Agenzia dell'impiego, nonché attestato di disoccupazione per eventuali assunzioni agevolate;
- f) per i rapporti di apprendistato, dichiarazione circa eventuali precedenti rapporti di lavoro, sia di apprendistato che non,
- g) documenti e dichiarazioni per l'applicazione delle disposizioni fiscali e previdenziali.

2. I documenti indicati alle lettere b), c), f), e g) potranno essere sostituiti da una autocertificazione da rilasciare nelle forme previste dalla legge.

3. Il personale è altresì tenuto a comunicare per iscritto ed entro 5 giorni lavorativi le variazioni di residenza e/o domicilio.

#### **Art. 15 – Comunicazione delle assunzioni**

1. I datori di lavoro provvederanno a comunicare all'Ente bilaterale le assunzioni con apposizione di termine e quelle con rapporto di apprendistato.

#### **Art.16 – Periodo di prova.**

1. L'eventuale periodo di prova non può superare i tre mesi di effettivo servizio e non può essere ripetuto. Nell'eventuale periodo di prova è corrisposta la retribuzione normale, con diritto al T.F.R.

2. Durante l'eventuale periodo di prova è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro in qualsiasi momento, senza preavviso.

3. Trascorso il periodo di prova, restano automaticamente confermate le basi dell'inquadramento del personale mantenuto in servizio. Il periodo di prova va computato a tutti gli effetti nella determinazione dell'anzianità di servizio.

### **TITOLO IV INQUADRAMENTO DEL PERSONALE**

#### **Art. 17 - Fungibilità delle mansioni**

1. Ferme le declaratorie ed i profili delineati al successivo art. 18, e quindi la loro corrispondenza ai rispettivi livelli retributivi, si conviene di assumere il principio della fungibilità delle mansioni, in ragione del quale, eccezion fatta per le specifiche funzioni, responsabilità e mansioni riguardanti i profili di Capo ufficio e Vice capo ufficio, devono intendersi comprese in un'unica Area Professionale di concetto tutte le mansioni

comprese nei profili del 3°, 4° e 5° livello, relative alle attività svolte nell'ambito delle agenzie e proprie delle stesse, nonché ogni altra attività ad esse direttamente correlata e funzionale al loro svolgimento.

2. I lavoratori compresi nelle posizioni organizzative 1°, 2° e 3° dell'Area professionale B potranno pertanto essere adibiti in via promiscua a tutte le mansioni rientranti nella singola posizione organizzativa (esclusi il Capo Ufficio ed il Vice Capo Ufficio).

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

4. Ove tale assegnazione si protragga per oltre tre mesi, il lavoratore avrà diritto all'attribuzione del livello superiore, corrispondente alla posizione organizzativa superiore. E' fatto salvo quanto previsto al successivo art. 21, comma 4, relativamente alle fattispecie sostitutive ivi elencate.

5. In caso di affidamento, con ordine di servizio scritto, a mansioni inerenti posizioni organizzative inferiori, il criterio della fungibilità delle mansioni sarà operante solo fra posizioni contigue dell'area professionale di concetto e per un periodo non superiore a mesi 3. Resta in ogni caso salva l'esecuzione di attività ricomprese nell'area professionale d'ordine, esclusivamente qualora ciò sia strumentale per le mansioni proprie del livello di appartenenza.

6. Possibili effetti derivanti dalla classificazione sull'organizzazione, sulle professionalità dei lavoratori e sui livelli occupazionali dovranno essere affrontati e risolti non solo con l'individuazione di nuovi profili professionali ma anche attraverso la riconversione del personale con una formazione orientata a favorire la maturazione di coerenti competenze specifiche.

#### **ART. 18 – Classificazione dei lavoratori**

Il personale viene inquadrato come segue:

##### **AREA PROFESSIONALE A – QUADRI**

1. Appartengono a quest'area professionale quei lavoratori/trici ai quali l'agente, per l'importanza e l'autonomia delle funzioni e della conseguente responsabilità, delega compiti che comportano autonome decisioni e responsabilità gestionali in merito alla pianificazione, gestione e controllo del personale e delle risorse dell'agenzia

e/o

sovrintendono all'attività di due o più uffici, facenti capo ad una stessa agenzia, a ciascuno dei quali sia preposto un Capo ufficio.

##### **Posizione organizzativa 1^ - 6° livello retributivo**

Quadri

Lavoratori che, muniti di procura generale, sono stati forniti di pieni poteri per tutti gli affari che concernono l'attività propria dell'agente.

##### **AREA PROFESSIONALE B – IMPIEGATI DI CONCETTO**

2. Appartengono a quest'area professionale i lavoratori/trici che svolgono mansioni che richiedono competenze tecnico professionali rilevanti per i livelli più elevati, nell'ambito di un'autonomia delimitata dalle prassi operative del settore assicurativo ovvero definita da direttive superiori

3. I lavoratori di cui alla presente area professionale sono tenuti a verificare la correttezza del risultato delle operazioni svolte e delle procedure adottate, anche dal personale da essi eventualmente gerarchicamente dipendente.

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

5. Alcuni profili professionali, in particolare, pianificano l'organizzazione del processo lavorativo del proprio ufficio e coordinano e/o controllano un gruppo di risorse.

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

##### **Posizione organizzativa 3^ - 5° livello retributivo**

*Declaratoria* – appartengono a questa posizione organizzativa:

Lavoratori/trici che siano preposti in via continuativa, quali responsabili del coordinamento, pianificazione e controllo, nell'ambito dell'Agenzia e/o di sedi secondarie ed uffici distaccati, di un gruppo o di una unità

operativa di lavoratori, parte dei quali svolgono mansioni per cui è previsto l'inquadramento nell'area professionale B

e/o

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

*Profili:*

Capi Ufficio o capi di altre unità comunque denominate identificati dalla prima parte della declaratoria. Specialisti commerciali. Elaborano i piani commerciali tramite analisi di mercato effettivo e potenziale e sulla concorrenza. Sistematizzano piani di intervento, iniziative commerciali e piani incentivanti utili a sviluppare le vendite.

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

**Posizione organizzativa 2<sup>^</sup> - 4° livello retributivo**

*Declaratoria* – appartengono a questa posizione organizzativa:

Lavoratori/trici che siano preposti in via continuativa o con specifico ordine di servizio scritto quali responsabili di attività di coordinamento e di controllo di un gruppo di unità operative di collaboratori e/o soggetti, parte dei quali svolgono mansioni per cui è previsto l'inquadramento nelle posizioni organizzative 1<sup>^</sup> o 2<sup>^</sup>, o che siano preposti a coadiuvare in via permanente il Capo Ufficio nei suoi compiti.

e/o

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

*Profili:*

Vice Capi Ufficio, coordinatori di unità comunque denominate, identificati dalla 1° parte della declaratoria; Specialisti di vendita: Effettuano l'analisi della situazione assicurativa della clientela, predisponendo le soluzioni più adeguate, sulla base dei verificati bisogni assicurativi.

Assuntori di prodotti speciali e non standardizzati. Sulla base della documentazione ricevuta o raccolta direttamente, elaborano progetti di polizza di particolare complessità relativi a bisogni specifici, non riconducibili a standard prefissati, che comportano una competenza esclusiva, un'approfondita conoscenza del cliente, dei prodotti (sul piano tecnico, legislativo) attinenti il ramo vita e/o il ramo danni, che richiedono capacità di relazione, d'integrazione e negoziazione con i tecnici preposti dalla Direzione Generale. Predispongono inoltre la documentazione necessaria in caso di partecipazione a gare.

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

Responsabili del servizio amministrazione, contabilità e/o cassa. Gestiscono l'amministrazione, la contabilità e/o la cassa dell'agenzia.

Assistenti per i sinistri. Con poteri di iniziativa per la gestione dei sinistri di tutti i rami, forniscono assistenza alla clientela durante le fasi della trattazione dei danni ed in particolare, su specifico incarico dell'agente, interagiscono con la strutture liquidative delle imprese in merito alla risarcibilità del sinistro, e, se necessario, fino alla sua definizione.

**Posizione organizzativa 1<sup>^</sup> - 3° livello retributivo**

*Declaratoria* – appartengono a questa posizione organizzativa lavoratori/ trici che svolgono in via continuativa attività impiegate operativamente autonome nei limiti delle direttive di carattere generale, anche all'esterno dell'Agenzia.



*Profili:*

Addetti al front-office. Accolgono la clientela, curano l'incasso dei premi, mettono in atto processi commerciali volti a perfezionare nuovi contratti, avvalendosi di strumenti e canali tecnologici.

Assuntori di prodotti auto ed altri standardizzati, che non rientrano del profilo di cui al 4° livello. In particolare per prodotti standardizzati si intendono quei prodotti assicurativi ai quali accedono garanzie o clausole predeterminate che vengono rimesse alla libera scelta dell'assicurato e non sono modificabili dal soggetto incaricato della distribuzione.

Addetti al servizio amministrativo, di contabilità e/o di cassa, che operano alle dirette dipendenze del responsabile del relativo servizio.

Operatori per i sinistri, che effettuano la ricezione delle denunce di sinistro, l'apertura e le operazioni amministrative ad esse connesse.

Note a verbale. Al personale di cassa non può essere attribuita alcuna responsabilità per maneggio denaro, non avendo specifica indennità.

**AREA PROFESSIONALE C – IMPIEGATI D'ORDINE**

*Declaratoria* - Appartengono a quest'area professionale lavoratori/trici che svolgono attività esecutive e d'ordine, ausiliarie al funzionamento degli uffici, per abilitarsi alle quali occorrono semplici ma specifiche conoscenze professionali e/o che svolgono attività manuali semplici.

**Posizione organizzativa 2^ - 2° livello retributivo**

*Profili* – A titolo esemplificativo, fra le attività riconducibili al presente livello retributivo rientrano gli archivisti, i centralinisti, gli addetti alla posta, i dattilografi anche con uso di videoscrittura, gli esattori, intendendosi per tali quei lavoratori che si occupano della mera riscossione all'esterno dell'Agenzia, senza alcuna trattazione di affari.

**Posizione organizzativa 1^ - 1° livello retributivo**

*Profili* – A titolo esemplificativo rientra in questo livello retributivo il personale ausiliario, e cioè i commessi, gli autisti, i fattorini ed il personale di fatica (addetto alle pulizie).

**Quadro sinottico dell'inquadramento**

<b>AREA PROFESSIONALE</b>	<b>PROFILI PROFESSIONALI</b>	<b>P.O. - LIV. RETRIBUTIVO</b>
<b>A - QUADRI</b>	- Quadri	1 / 6
<b>B - IMPIEGATI</b>	- Capi Ufficio - Specialisti commerciali - Specialisti di amministrazione e di bilancio	3 / 5
<b>DI</b>	- Vice Capi ufficio - Specialisti di vendita - Assuntori di prodotti speciali e non standardizzati - Analisti, analisti programmatori - Responsabili del servizio amministrazione, contabilità e/o cassa - Assistenti per i sinistri	2 / 4

<b>CONCETTO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Addetti al front-office</li> <li>- Assuntori di prodotti auto ed altri standardizzati, danni e vita</li> <li>- Addetti al servizio amministrativo, di contabilità e/o di cassa</li> <li>- Operatori per i sinistri</li> </ul>	<b>1 / 3</b>
<b>C - IMPIEGATI</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Addetti all'archivio</li> <li>- Centralinisti</li> <li>- Addetti alla posta</li> <li>- Dattilografi anche con uso di Videoscrittura</li> <li>- Esattori</li> </ul>	<b>2 / 2</b>
<b>D'ORDINE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Commessi</li> <li>- Autisti</li> <li>- Fattorini</li> <li>- Personale di fatica (addetto alle pulizie)</li> </ul>	<b>1 / 1</b>

**Parametri retributivi.** Ai livelli retributivi indicati corrispondono i seguenti parametri stipendiali: 1° 100; 2° 102.5; 3° 110; 4° 120; 5° 130; 6° 150.

Qualora insorgano contrasti applicativi sull'attribuzione dell'inquadramento nonché per eventuali problemi interpretativi dell'articolo 18 le parti demanderanno la questione alla commissione per l'interpretazione contrattuale di cui all'art. 5-bis.

**Note a verbale:**

1. Dalla data di stipula del CCNL del 20/11/2014 sono abrogati gli artt. 17 bis e 17 ter del CCNL 4/2/2011.
2. L'impiegato qualificato, non apprendista, unico dipendente dell'agenzia, viene inquadrato almeno al liv. retr. 3°.
3. E' fatto salvo il diritto al trattamento retributivo del 4° livello per quei lavoratori il cui rapporto di lavoro si sia instaurato prima del 30/06/2006 e che, essendo stati inquadrati al 3° livello come unico dipendente di agenzia (ex-2° categoria), abbiano mantenuto ininterrottamente tale caratteristica di unico dipendente fino alla data di sottoscrizione del presente CCNL.
4. I lavoratori il cui rapporto di lavoro si sia instaurato nel periodo intercorrente dall'1/07/2006 al 30/6/3010 e che, essendo stati inquadrati al 3° livello come unico dipendente di agenzia (ex-2° categoria), abbiano mantenuto ininterrottamente tale caratteristica di unico dipendente fino alla data di sottoscrizione del presente CCNL, percepiranno il 50% della differenza di trattamento retributivo fra il 3° ed il 4° livello.
5. I trattamenti retributivi di cui ai 2 precedenti commi comprenderanno le differenze di stipendio tabellare di biennio (stipendio+scatti di anzianità) e saranno corrisposti a titolo di "assegno ad personam" riassorbibile in caso di passaggio a livelli superiori al 3°.

**Note a verbale:**

Essendo stato abrogato l'art. 18 CCNL 5 luglio 2007, relativo al Titolo di studio, sono fatte salve le aspettative dei lavoratori che conseguano entro l'anno 2014 il diploma di scuola media superiore o il diploma di laurea, al termine di corsi di studio comunque attinenti alle materie giuridico-statistico-economiche. Tali lavoratori saranno inseriti, rispettivamente, almeno al 3° e al 4° livello retributivo.

**Art. 19 – Passaggi di categoria**

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

**Art. 20 – Preferenze per la mobilità interna**

1. L'agenzia nell'affidare mansioni di maggiore responsabilità o per il conferimento delle nomine a gradi od incarichi superiori, esaminerà l'opportunità di favorire il personale in servizio.
2. L'avvenuta frequenza con esito positivo di corsi di formazione in materie assicurative costituirà criterio di preferenza in caso di mobilità interna di personale.
3. A tal fine le agenzie potranno utilizzare i progetti formativi di cui all'art. 4 , comma 2, lett. c) e d).

#### **Art. 21 – Cambiamento di mansioni**

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

#### **Art. 21 bis – Assicurazione responsabilità civile.**

1. Il datore di lavoro provvederà, nell'ambito delle norme regolamentari emanate dall'IVASS, ad assicurare tutti i lavoratori propri dipendenti contro il rischio della responsabilità civile verso terzi.

### **TITOLO V CONTRATTI ATIPICI**

#### **Art. 22 – Apprendistato Professionalizzante**

Le assunzioni con contratto di apprendistato, di cui alla Legge 19 gennaio 1955, n.25, al D.Lgs. 276/03 e successive modifiche ed integrazioni, sono regolamentate come da Allegato n. 1 del presente contratto.

#### **Art. 23 – Contratto a tempo parziale**

1. Le assunzioni con contratto a tempo parziale, di cui al D.Lgs. 276/03 e successive modifiche ed integrazioni, nonché la trasformazioni da o in contratto a tempo parziale, sono regolamentate come da Allegato n. 2 del presente contratto.

#### **Art. 24 - Contratti di fornitura di lavoro temporaneo ( somministrazione)**

1. Ai sensi dell'art. 1, comma 2, della legge 24 giugno 1997, n. 196, il contratto di fornitura di lavoro temporaneo può essere concluso nei casi di possibile ricorso al contratto a termine previsti dal precedente art. 11, nonché nei casi di temporanea utilizzazione in qualifiche e/o mansioni non previste dai normali assetti organizzativi agenziali, nell'ambito delle attività di cui alla sfera di applicazione del presente CCNL.
2. La durata dei contratti di cui trattasi, stipulati per sostituire lavoratori assenti, potrà comprendere i periodi di affiancamento necessari per il passaggio di consegne.
3. Si applicano gli artt. da 20 a 28 del D.Lgs. 276/2003, con esclusione del comma 3 dell'art.20.

#### **Art. 25 – Altre tipologie di contratti atipici**

1. Con riferimento alle tipologie contrattuali previste dal D.Lgs. 276/2003, si intendono disciplinate nel presente CCNL tutte le materie per le quali il suddetto D.Lgs. prevede l'accordo collettivo.
2. Le Parti ritengono che, allo stato, non ricorrano nella categoria le condizioni per l'applicazione del lavoro ripartito e del lavoro a chiamata.
3. Nel caso alcuna delle Parti ravvisasse l'opportunità di ulteriori accordi, come anche nel caso di modifiche legislative intervenute, le Parti stesse si incontreranno per procedere di conseguenza.

### **TITOLO VI DISCIPLINA DEL SERVIZIO**

#### **Art. 26 – Obblighi dei lavoratori**

1. Il personale ha il dovere di rispettare l'orario e di dare all'agenzia una collaborazione attiva secondo le direttive dei suoi organi responsabili.

2. Gli è fatto obbligo di conservare il segreto d'ufficio e di non svolgere attività in concorrenza con gli interessi dell'agenzia.
3. Fermo quanto previsto al punto precedente è possibile svolgere lavoro part-time come previsto al testo allegato al presente CCNL.

#### **Art. 27 – Procedure e provvedimenti disciplinari**

1. I provvedimenti disciplinari sono:
  - a) il rimprovero verbale;
  - b) il biasimo scritto;
  - c) la multa in misura non superiore a 4 ore di retribuzione;
  - d) la sospensione dal servizio e dallo stipendio fino ad un massimo di giorni 10.
2. A norma dell'art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300, il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare senza aver preventivamente contestato l'addebito al lavoratore, assegnandogli un termine, non inferiore a 15 giorni lavorativi, per presentare le sue controdeduzioni.
3. I provvedimenti disciplinari di cui ai punti a) e b) saranno applicati, per le mancanze lievi, in ordine successivo a seconda del tipo di infrazione e dell'eventuale recidiva; i provvedimenti disciplinari di cui ai punti c) e d) saranno applicati in relazione alla gravità o recidività dell'infrazione. La comunicazione dei provvedimenti disciplinari irrogati dovrà essere effettuata con lettera RAR, da inviare entro 30 giorni di calendario dalla scadenza del termine di cui al comma precedente.
4. Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di essa può essere applicata e alle procedure di contestazione della stessa devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luoghi accessibili a tutti. Esse devono applicare quanto in materia è stabilito dal presente contratto collettivo.
5. Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.
6. Ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'ufficio del lavoro.
7. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.
8. Qualora il datore di lavoro non provveda, entro 10 giorni dall'invito rivoltagli dall'Ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto.
9. Se il datore di lavoro e/o il lavoratore adiscono l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.
10. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

#### **Art. 28 – Procedimenti penali**

1. Il lavoratore sottoposto a procedimento penale, che non sia in grado di prestare servizio e nei confronti del quale non vi sia stato scioglimento del rapporto di lavoro, è considerato in aspettativa ai sensi dell'articolo 47, per un periodo comunque non superiore ai due anni.

### **TITOLO VII ORARIO DI LAVORO**

#### **Art. 29 – Orario di lavoro**

1. L'orario di lavoro è fissato in 37 ore e 30 minuti settimanali per tutto il personale.
2. Le ore di lavoro settimanali sono distribuite in 5 giorni, dal lunedì al venerdì.
3. La misura delle ore giornaliere non potrà superare il numero di 8 ore su due turni di cui uno antimeridiano ed uno pomeridiano con chiusura delle agenzie e termine dell'attività lavorativa non oltre le ore 19 fatte salve le situazioni in atto che prevedano chiusura anteriore al detto orario, ovvero diverse pattuizioni derivanti da Accordi territoriali.
4. A norma della Legge 8 ottobre 2010, n° 170, ai genitori di minori che presentano disturbi specifici di apprendimento in ambito scolastico (D.S.A.) e disturbo pervasivo dello sviluppo (D.S.P.), potranno essere assegnati turni di lavoro con le caratteristiche indicate al successivo comma 5, lett. a). La relativa circostanza dovrà essere comprovata da apposita documentazione. In ogni caso il beneficio potrà essere concesso ad uno solo dei genitori.

5. Potranno essere raggiunte intese/accordi territoriali, a valere anche per una singola agenzia, in merito a:

- a) Flessibilità dell'orario di lavoro giornaliero, sia in entrata che in uscita;
- b) Fermo restando quanto previsto dal terzo comma del presente articolo, eventuale apertura nel turno antimeridiano del sabato, con termine alle ore 13:00.
- c) Un orario di chiusura e termine dell'attività lavorativa diverso da quello indicato al comma 3;
- d) Una diversa distribuzione dell'orario di lavoro nell'arco settimanale, in particolari situazioni organizzative, ad esempio: località stagionali, piccoli centri con mercato il sabato, e simili;
- e) fermo restando quanto previsto al comma 10, lett. b) - "articolazione plurisettimanale su cinque giorni" del presente articolo, forme di flessibilità a livello annuale (maggiori orari lavorativi settimanali in alcuni periodi dell'anno, a fronte di corrispondenti periodi con minori orari lavorativi, località stagionali e simili);
- f) Modalità per l'applicazione della prestazione sostitutiva di mensa, diverse da quelle previste al successivo comma 8, compreso il valore della prestazione sostitutiva della mensa;
- g) Modalità di organizzazione e fruizione dei corsi di aggiornamento previsti dalla normativa vigente per l'iscrizione al RUI-ISVAP ovvero di altri corsi formativi resi necessari da disposizioni di legge o amministrative, cui si applicano le disposizioni dell'art. 9 del presente CCNL.

Le suddette intese/accordi dovranno essere sottoscritte da ANAPA Rete ImpresAgenzia e dalle OO.SS. territoriali firmatarie del presente contratto.

6. A seguito di intese sui precedenti punti b), c), d), e) potranno essere convenute riduzioni di orario, su base annua, per un massimo di 26 ore.

7. Sono fatte salve eventuali intese già raggiunte a livello territoriale e/o aziendale.

8. Qualora l'intervallo fra i due turni sia di durata tale da non consentire il rientro del lavoratore al proprio domicilio per la consumazione del pasto, verrà erogata al lavoratore, per i giorni di effettiva presenza, una prestazione sostitutiva della mensa. La natura ed il valore di tale prestazione sostitutiva saranno oggetto di specifico protocollo fra le Parti.

Ai soli fini contrattuali, e per la concreta applicazione del presente articolo, viene concordemente definita la durata di cui sopra nelle seguenti misure, riferite convenzionalmente alla dislocazione della sede di lavoro del lavoratore: per i comuni con numero di abitanti inferiore a 200.000, fino ad ore 1,45' (comprese); per i comuni con numero di abitanti superiore a tale numero, fino ad ore 2 (comprese). Agli effetti della rilevazione della durata di cui sopra si farà riferimento alla situazione in atto nella singola agenzia alla data del 12/4/2007 (data di sottoscrizione del verbale presso il Ministero del lavoro); allo stesso fine, saranno considerate utili anche eventuali variazioni di orario, intervenute successivamente a tale data, purché dovute a oggettive comprovate ragioni organizzative. Viene demandato all'Ente bilaterale il monitoraggio del fenomeno.

9. Diverse modalità per l'applicazione della suddetta prestazione sostitutiva di mensa potranno essere concordate a livello territoriale.

10. Vengono previste le seguenti articolazioni orarie (forme di flessibilità oraria), non cumulabili ed immediatamente esigibili con le modalità di seguito indicate.

#### a) Utilizzo del Sabato

a.1 - In alternativa a quanto previsto al secondo comma del presente articolo per far fronte alle variazioni dell'intensità lavorative dell'agenzia, per un massimo di 8 settimane l'anno, le ore di lavoro settimanali potranno essere distribuite su 6 giorni, dal lunedì al sabato; il turno antimeridiano del sabato, avrà termine non oltre le ore 13:00.

a.2 - Il lavoro al sabato non è un aumento dell'orario di lavoro individuale, bensì una diversa distribuzione dello stesso nell'ambito settimanale.

a.3 - Il recupero del sabato mattina lavorativo deve avvenire di norma, in una mezza giornata da fruire nella settimana stessa di apertura del sabato. Qualora ciò non sia possibile, tale recupero potrà avvenire in un lasso di tempo non superiore a tre mesi dalla prestazione lavorativa effettuata.

a.4 - Solo su richiesta scritta del lavoratore, il recupero potrà essere effettuato ad ore come riduzione oraria di tutte le giornate lavorative anche in entrata e/o in uscita.

a.5 - I lavoratori che usufruiscano delle previsioni contenute nell'art. 33, legge n. 104/1992 per sé o perché abbiano familiari a carico o siano affidatari di soggetti portatori di handicap ai sensi della suddetta normativa saranno esclusi dall'utilizzo del sabato lavorativo, salvo che ne facciano espressa richiesta scritta.

a.6 - l'azienda provvederà a comunicare per iscritto ai lavoratori interessati all'utilizzo del Sabato almeno 15 giorni prima dell'avvio, dandone contestuale comunicazione scritta anche ad Anapa Rete ImpresAgenzia, che provvederà ad inoltrarlo alle organizzazioni sindacali nazionali firmatarie del presente CCNL.

b) Articolazione plurisettimanale su cinque giorni

b.1 - In deroga a quanto previsto dal terzo comma del presente articolo, per far fronte alle variazioni dell'intensità lavorativa dell'agenzia, questa potrà realizzare diversi regimi di orario, rispetto all'articolazione prescelta, con il superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al limite di 44 ore settimanali, per un massimo di 6 settimane.

b.2 - A fronte della prestazione di ore aggiuntive, individuate nel piano di programmazione annuale, ai sensi del precedente comma, l'azienda riconoscerà ai lavoratori interessati, nel corso dell'anno ed in periodi di minore intensità lavorativa, una pari entità di ore di riduzione.

b.3 - Ai fini dell'applicazione del presente articolo, per anno si intende il periodo di 12 mesi seguente la data di avvio del programma annuale di flessibilità.

b.4 - I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale.

b.5 - Resta inteso che, per quanto riguarda il lavoro straordinario, nel caso di ricorso a regimi di orario plurisettimanale, esso decorre dalla prima ora successiva all'orario definito e verrà liquidato con la retribuzione del mese di competenza con il trattamento previsto per la collocazione oraria in cui si è svolto il maggior orario.

b.6 - I lavoratori che usufruiscano delle previsioni contenute nell'art. 33, legge n. 104/1992 per sé o perché abbiano familiari a carico o siano affidatari di soggetti portatori di handicap ai sensi della suddetta normativa saranno esclusi dall'utilizzo dell'articolazione plurisettimanale su cinque giorni, salvo che ne facciano espressa richiesta scritta.

b.7 - Per i lavoratori assunti con contratto di apprendistato l'applicazione dell'orario plurisettimanale potrà avvenire solo qualora vi sia la presenza del tutor.

b.8 - In caso di mancata fruizione, entro il periodo pianificato, del recupero dell'attività lavorativa prestata in eccedenza nel periodo programmato, verrà corrisposta, entro il mese successivo al termine del periodo pianificato, la retribuzione oraria relativa al maggior lavoro prestato, maggiorata del 30%.

b.9 - L'azienda provvederà a comunicare per iscritto ai lavoratori interessati il programma di flessibilità almeno 30 giorni prima dell'avvio, dandone contestuale comunicazione anche ad Anapa Rete ImpresAgenzia, che provvederà ad inoltrarlo alle organizzazioni sindacali nazionali firmatarie del presente CCNL, secondo il fac simile allegato. Le eventuali variazioni dovranno essere comunicate per iscritto con un preavviso di almeno 15 giorni.

NOTA A VERBALE

Le parti si danno reciprocamente atto che il testo contrattuale è finalizzato a permettere alternativamente, a scelta del datore di lavoro, l'utilizzo di 8 sabati lavorativi per dipendente e di 6 settimane di articolazione plurisettimanale dell'orario di lavoro l'anno e quindi non sarà possibile effettuare l'apertura al sabato di cui al comma 10 lettera a) e l'articolazione plurisettimanale dell'orario di lavoro nello stesso anno solare.

Le articolazioni orarie, previste nel comma 10, non possono essere applicate per i lavoratori part-time ai quali si applica la vigente normativa.

**Art. 30 – Lavoro straordinario**

1. Il lavoro prestato in eccedenza all'orario contrattuale fissato è considerato lavoro straordinario con il limite massimo di 90 ore annue per ciascun dipendente.

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

3. Le prestazioni per lavoro straordinario - nei limiti e nei casi consentiti dalla legge - effettuate in aumento all'orario contrattuale, saranno compensate con la retribuzione oraria che si determina dividendo la retribuzione mensile per il divisore fisso di 158,59.

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

1) 25% per lavoro straordinario diurno feriale;

2) 50% per lavoro straordinario domenicale, festivo e/o di giornata non lavorativa -sabato- semifestivo e notturno (si intende per notturno il lavoro effettuato dopo le ore 21 e fino alle ore 6).

5. Il lavoro straordinario compiuto di domenica od in altra giornata festiva dà diritto a chi lo compie, oltre alla corresponsione della maggiorazione con i criteri di cui sopra, a usufruire del riposo compensativo in altra giornata della settimana.

6. Se tali prestazioni sono limitate alle ore antimeridiane, il riposo compensativo avrà luogo normalmente nelle ore antimeridiane del giorno successivo.

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

8. Il personale con grado di capo ufficio, vice capo ufficio, agli effetti dell'applicazione del presente articolo, è parificato al restante personale.

## **TITOLO VIII FESTIVITA'**

### **Art. 31 - Festività**

1. Sono considerate festività, oltre le domeniche, i seguenti giorni:

Capodanno (1° gennaio);  
Epifania del Signore (6 gennaio);  
Giorno dell'angelo (lunedì dopo Pasqua);  
Anniversario della Liberazione (25 aprile);  
Festa del lavoro (1° maggio);  
Festa della Repubblica (2 giugno)  
Assunzione di M.V. (15 agosto)  
Giorno successivo all'Assunzione ( 16 agosto);  
Ognissanti (1° novembre);  
Immacolata Concezione (8 dicembre);  
Natale (25 dicembre);  
S. Stefano (26 dicembre);  
Giorno del Santo Patrono della città.

2. Sono considerati semifestivi i seguenti giorni:

Venerdì Santo;  
Vigilia dell'Assunzione di M.V. (14 agosto);  
Commemorazione dei defunti (2 novembre);  
Vigilia di Natale (24 dicembre);  
Ultimo giorno dell'anno (31 dicembre).

3. Nelle giornate semifestive, fermo restando l'orario stabilito, il lavoro sarà limitato al solo turno antimeridiano e avrà termine alle ore 12. Nel caso di orari di lavoro distribuiti in modo non omogeneo fra turno di mattina e pomeridiano, il lavoratore avrà diritto di prestare solo metà del proprio orario contrattuale giornaliero, effettuando i necessari conguagli nell'ambito della settimana (ad es.: lavoratore con orario di solo 4 ore la mattina: la prestazione lavorativa sarà limitata a 2 ore; lavoratore con orario di solo 4 ore il pomeriggio: la prestazione lavorativa di 2 ore non avrà luogo nel giorno in questione ma ridistribuita in altro giorno della settimana, da concordare).

4. Le seguenti festività soppresse con la Legge n.54 del 5 marzo 1977 e successive modifiche: San Giuseppe, l'Ascensione, Corpus Domini, Santi Pietro e Paolo vengono invece regolate nel seguente modo: 4 giornate di riposo o pagamento delle stesse su libera scelta del dipendente che per i giorni ex festivi abbia percepito la retribuzione spettante.

Le 4 giornate di riposo compensativo possono essere frazionate e fruite a periodi non inferiori ad 1 ora.

5. La festività del 4 novembre non dà luogo al riposo compensativo ma è da retribuire.

6. Nel fissare le giornate di riposo compensativo sarà tenuto conto da parte dell'agente delle richieste del lavoratore compatibilmente con le esigenze di servizio.

7. Nel caso di pagamento dei giorni ex festivi si divide la retribuzione annuale per 250 per ogni giornata.

8. Le festività elencate nel presente articolo se cadenti di domenica vengono retribuite con il conteggio sopra indicato, se cadenti di sabato non danno luogo a retribuzione mensile aggiuntiva, né ad ulteriori giornate di ferie sostitutive, fatte salve le condizioni di miglior favore presenti nelle agenzie.

#### **Nota a verbale.**

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

- a) per il comune di Venezia il 21 novembre;
- b) per il comune di Roma il 29 giugno;
- c) per il comune di Prato il 8 settembre.

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

## **TITOLO IX RETRIBUZIONE**

### **Art. 32 – Composizione e modalità di corresponsione della retribuzione**

1. La retribuzione è costituita dallo stipendio iniziale tabellare, dagli scatti periodici di anzianità, dalle condizioni di miglior favore, in esse compresi gli aumenti di merito nonché da tutte le altre voci di carattere continuativo e di ammontare determinato ricorrenti mensilmente.
2. I valori dello stipendio iniziale tabellare sono indicati nelle tabelle allegate in calce al presente testo contrattuale, di cui costituiscono parte integrante.
3. La retribuzione sarà corrisposta l'ultimo giorno lavorativo di ciascun mese.
4. Sono fatte salve le condizioni più favorevoli in atto per il personale in servizio alla data di entrata in vigore del presente contratto.
5. La prestazione sostitutiva della mensa (art. 29) e l'indennità forfettaria di missione (art. 61) non hanno valore retributivo: esse quindi non entrano a far parte del calcolo per il T.F.R., non sono soggette a scatti di anzianità, non entrano nel calcolo delle indennità sostitutive di ferie e/o festività, non entrano a far parte del valore retributivo della 14a e della 13a mensilità e vengono godute, ricorrendone le relative condizioni, solo per i giorni lavorativi di effettiva presenza.
6. Il pagamento della retribuzione avverrà esclusivamente tramite bonifico bancario/postale.
7. Tredicesima mensilità
  - a) Entro il 15 dicembre di ciascun anno le aziende corrisponderanno al personale dipendente un importo pari ad una mensilità della retribuzione di cui al primo comma del presente articolo, con esclusione dei rimborsi di spese, dei compensi per lavoro straordinario, delle gratificazioni straordinarie o una tantum e degli assegni familiari.
  - b) In caso di prestazione lavorativa ridotta, dall'ammontare della tredicesima mensilità saranno detratti tanti dodicesimi quanti sono i periodi in cui non sia dovuta al lavoratore la retribuzione per una delle cause previste dalla legge o dal presente contratto.
8. Quattordicesima mensilità
  - a) Entro il 15 giugno di ciascun anno, le aziende corrisponderanno al personale dipendente un importo pari ad una mensilità della retribuzione di cui al presente art. 32, con esclusione dei rimborsi di spese, dei compensi per lavoro straordinario, delle gratificazioni straordinarie o una tantum e degli assegni familiari.
  - b) In caso di prestazione lavorativa ridotta, dall'ammontare della quattordicesima mensilità, rispetto all'anno civile (1° gennaio – 31 dicembre), saranno detratti tanti dodicesimi quanti sono i periodi in cui non sia dovuta al lavoratore la retribuzione per una delle cause previste dalla legge o dal presente contratto.
  - c) Per quanto riguarda tutte le altre modalità di computo della quattordicesima mensilità, si fa riferimento alle analoghe norme riguardanti la tredicesima mensilità.
9. La corresponsione delle mensilità aggiuntive di cui ai precedenti commi 7 e 8 avverrà nell'anno civile di competenza (1° gennaio – 31 dicembre).

#### **Nota a verbale**

Le parti si danno reciprocamente atto che nel corso delle trattative intervenute per la stipulazione dei precedenti CCNL e di quello sottoscritto in data odierna la retribuzione è stata concordemente determinata su base annua e che la suddivisione in 14 mensilità della retribuzione annua incide esclusivamente sulle modalità di pagamento.

#### **Art. 33 – Scatti di anzianità**

1. Gli scatti periodici di anzianità sono corrisposti a partire dal 1° mese di assunzione, se la stessa è stata effettuata nel periodo tra il 1° ed il 15 del mese; dal 1° del mese successivo a quello nel quale è avvenuta l'assunzione, se la stessa è stata effettuata nel periodo compreso fra il 16 e il termine del mese.
2. A far data dal 1/1/2005, gli scatti saranno commisurati al 2,12% dello stipendio tabellare iniziale in vigore alle varie scadenze.
3. Resta salva l'eccezione prevista all'art. 35, comma 1, relativamente all'aumento di riparametrazione.
4. Limitatamente ai dipendenti assunti dopo il 15/7/1998, gli scatti di anzianità effettiva sono limitati ad un numero massimo di 15, fatte salve le situazioni di miglior favore, in atto alla data di entrata in vigore del presente CCNL, sulla base delle quali siano già stati effettivamente corrisposti scatti di anzianità in numero superiore a 15.
5. Gli scatti di anzianità sono biennali.
6. Limitatamente ai dipendenti assunti dopo la data di sottoscrizione del presente accordo di rinnovo, la decorrenza degli scatti di anzianità, ferma restando la loro misura complessiva pari a 15, sarà biennale per i primi 8 e triennale per i restanti 7.



### **Art. 34 – Premio di anzianità**

1. Al lavoratore che abbia prestato 15 anni di ininterrotto servizio alle dipendenze della stessa agenzia, sarà corrisposto un premio di anzianità pari ad un dodicesimo della retribuzione annua come determinata dall'art. 32.

2. Un ulteriore premio sarà corrisposto nella misura di due dodicesimi della retribuzione, come sopra indicata, al lavoratore che abbia prestato 25 anni di ininterrotto servizio alle dipendenze della stessa agenzia.

3. Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro per morte del dipendente intervenuta tra il 10° ed il 15° anno di servizio effettivo prestato presso la medesima agenzia e in ogni caso di cessazione del rapporto (ad esclusione del licenziamento in tronco o della risoluzione per iniziativa del lavoratore) avvenuta tra il 20° e il 25° anno di servizio effettivo prestato presso la medesima agenzia, il premio di anzianità di cui al comma precedente sarà corrisposto in misura proporzionale.

### **Art. 35 – Riparametrazione**

1. Dall'1/1/2012 gli importi corrisposti a titolo di aumenti di riparametrazione a norma dell'art. 35 CCNL 2011 sono conglobati nelle tabelle stipendiali e rientrano pertanto nella base di calcolo degli scatti di anzianità.

## **TITOLO X PREMIO AZIENDALE DI PRODUTTIVITA'**

### **Art. 36 – Premio aziendale di produttività individuale.**

1. E' istituito il Premio aziendale di produttività individuale che costituisce ad ogni effetto la contrattazione di secondo livello.

2. Il Premio aziendale di produttività individuale è correlato al raggiungimento di incrementi di produttività delle singole agenzie, i cui parametri di riferimento, nonché gli indicatori assunti per la determinazione della relativa erogazione, sono determinati in modo univoco dal presente articolo, a valere per tutte le agenzie.

3. Il riferimento per la misurazione dell'incremento di produttività individuale è identificato nelle provvigioni annue lorde percepite dall'agenzia - verificate per cassa - compresi rappels e/o sistemi premianti comunque denominati.

4. La condizione per la corresponsione del premio si verifica quando i valori di incremento di produttività individuale, aggiuntivo rispetto al tasso di inflazione reale, misurato con la stessa metodologia utilizzata per determinare gli aumenti contrattuali, sono i seguenti:

	+ 2 punti	+ 4 punti	+ 6 punti	
A/ p.o. 1° liv.retr. 6	€ 240	306	382,50	
B/ p.o. 3° liv.retr. 5	€ 208	265,20	331,50	
B/ p.o. 2° liv.retr. 4	€ 192	244,80	306,00	
B/ p.o. 1° liv.retr. 3	€ 176	224,40	280,50	
C/ p.o. 2° liv.retr. 2	€ 164	209,10	261,38	
C/ p.o. 1° liv.retr. 1	€ 160	204	255,00	

5. Al verificarsi della condizione sopra indicata verranno corrisposti gli importi indicati, determinati in misura fissa una tantum, salvo quanto specificato al paragrafo successivo.

6. I suddetti importi sono esclusi da ogni ricalcolo e/o incidenza sui singoli istituti contrattuali, e non saranno utili per la determinazione del T.F.R. Gli stessi saranno corrisposti pro-quota ai lavoratori assunti nel corso dell'anno di riferimento, con calcolo per /12; saranno altresì corrisposti in misura proporzionalmente ridotta ai lavoratori a tempo parziale ed agli apprendisti.

7. Qualora la condizione per la corresponsione del premio, nel suo massimo valore, si sia verificata, l'Agente non avrà alcun obbligo di esibizione documentale; in caso contrario, se cioè la condizione non si sia verificata, ovvero si sia verificata nelle misure intermedie (+2 punti, +4 punti), l'Agente dovrà provvedere a tale esibizione entro il termine di cui al successivo comma. In caso di mancata esibizione, il premio verrà comunque corrisposto nel suo massimo valore.

8. La corresponsione avrà luogo unitamente alla busta paga del mese di giugno dell'anno successivo a quello di osservazione.

9. Le erogazioni di cui al presente articolo, in considerazione della loro natura contrattuale di 2° livello nonché dell'incertezza della loro corresponsione, sono escluse dalla retribuzione imponibile di cui all'art. 12 -3° comma - della legge 30/4/1969, n. 153, e successive modificazioni, nonché dalla retribuzione pensionabile di cui all'ultimo comma di detto articolo, così come previsto dall'art. 2 del D.L. 25/3/1997, n. 67, convertito in Legge 23/5/1997, n.135.

10. Le singole Agenzie comunicheranno alle rispettive Associazioni sindacali firmatarie del CCNL entro il mese di settembre di ogni anno, i risultati applicativi della disciplina contenuta nel presente articolo.

11. Diverse modalità di determinazione del premio di cui al presente articolo potranno essere oggetto di accordi di II livello, da porre in essere esclusivamente nelle aziende con più di 15 dipendenti.

## **TITOLO XI ANZIANITÀ ED AVANZAMENTI**

### **Art. 37 – Anzianità di servizio**

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

2. I periodi di malattia, infortunio sul lavoro, maternità, congedi parentali retribuiti e congedo matrimoniale, vanno computati a tutti gli effetti come anzianità di servizio.

### **Art. 38 – Anzianità convenzionali**

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

a) un anno ai decorati di medaglia e/o croce al valore militare e/o promossi per merito di guerra;

b) un anno ai mutilati e/o invalidi di guerra, ai mutilati e/o invalidi civili, ai mutilati e/o invalidi per cause di servizio;

c) il 50% del periodo di servizio militare prestato quali combattenti in reparto mobilitato in zona di operazioni in campagna di guerra riconosciute dallo Stato;

d) il 50% del periodo di prigionia ai combattenti fatti prigionieri mentre prestavano servizio in reparti mobilitati in zona di operazione e una eguale anzianità per il periodo di prigionia agli altri combattenti.

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

### **Note a verbale.**

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

2. Le norme del presente articolo si applicano anche ai combattenti della Resistenza.

## **TITOLO XII FERIE**

### **Art. 39 - Maturazione e godimento delle ferie**

1. Nel corso di ogni anno civile (1 gennaio/31 dicembre) il lavoratore ha diritto ad un periodo di ferie retribuito della seguente durata:

a) giorni 20 lavorativi in ciascuno dei 5 anni civili successivi all'assunzione;

b) giorni 26 lavorativi in ciascuno degli anni civili successivi.

2. Non sono computabili come giorni di ferie le domeniche, i sabati e le giornate interamente festive infrasettimanali di cui al precedente art. 31, rimanendo computate come mezza giornata di ferie le giornate semifestive indicate allo stesso art. 31;

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

4. Nell'anno di assunzione spetterà al lavoratore un periodo di ferie pari ad un dodicesimo di quello di pertinenza di cui al punto a) per ogni mese di servizio, computandosi come mese intero la frazione pari o superiore a 15 giorni.

5. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il lavoratore avrà diritto ad un periodo di ferie corrispondente a tanti dodicesimi del periodo che gli sarebbe spettato per l'anno, quanti saranno stati i mesi di servizio prestati nell'anno stesso, oppure alla corrispondente indennità sostitutiva, qualora egli non possa usufruire delle ferie stesse.

6. I giorni lavorativi di ferie godute verranno computati con arrotondamento per eccesso o per difetto, a seconda che la frazione di giorno sia rispettivamente superiore od inferiore a mezza giornata.

7. Il godimento delle ferie deve avvenire:

- a) per almeno 2 settimane (10 giorni lavorativi) consecutive nel corso dell'anno di maturazione;
  - b) per un periodo di ulteriori 2 settimane (10 giorni lavorativi) possibilmente entro lo stesso anno di maturazione, e comunque entro il termine massimo di diciotto mesi dalla fine dell'anno in cui sono maturate;
  - c) il restante periodo ( 6 giorni lavorativi di cui alla lettera b) del 1° comma) sarà preferibilmente fruito, anche oltre il termine di cui alla precedente lettera b) ovvero potrà essere sostituito dalla relativa indennità.
8. Per l'anno di assunzione gli scaglioni di godimento, di cui al precedente comma, saranno proporzionalmente ridotti. In tal caso, per quanto riguarda il periodo indicato sub a), esso:
- a) in caso di assunzione in epoca precedente quella di fruizione collettiva delle ferie (chiusura dell'agenzia), ovvero in epoca che comunque consenta la fruizione delle ferie nel periodo da maggio ad ottobre, sarà effettivamente fruito nell'ambito dei periodi elencati al presente paragrafo;
  - b) negli altri casi, potrà essere fruito, a richiesta del lavoratore, entro lo stesso anno di maturazione, ovvero sarà aggiunto al periodo di 2 settimane, maturato nel successivo anno civile, la cui fruizione è obbligatoria nell'ambito dell'anno di maturazione.
9. Il calcolo dell'indennità sostitutiva delle ferie, nei casi in cui è ammessa la corresponsione di tale indennità, avrà luogo con il meccanismo contabile indicato all'art. 31, comma 7.

#### **Art. 40 – Programmazione delle ferie.**

1. La programmazione delle ferie avrà luogo con le seguenti procedure:
- a) entro il 31 marzo di ogni anno ciascun lavoratore presenterà all'azienda proposta scritta di fruizione di ferie per uno o più periodi, per un minimo di 2 settimane ed un massimo pari a quelle spettanti, comprensive di quelle eventualmente residue, frazionate di norma in non più di tre periodi; il periodo minimo di cui sopra si intende riferito ad un'anzianità intera da maturare fino al 31 dicembre dell'anno in corso, e proporzionalmente ridotto per anzianità inferiori; il lavoratore avrà comunque facoltà di richiedere la fruizione di un massimo di 5 giorni di ferie, a singole giornate, intere o mezze;
  - b) entro il 30 aprile dell'anno stesso il datore di lavoro comunicherà a ciascun lavoratore il periodo o i periodi assegnati, tenuto conto, compatibilmente con le esigenze aziendali, delle proposte avanzate dal lavoratore, come indicato al precedente punto a); in caso di mancata comunicazione scritta al lavoratore da parte del datore di lavoro entro tale data (30/4) si intenderà accettato il piano ferie presentato dal lavoratore;
  - c) i lavoratori assunti successivamente al 31 marzo dell'anno potranno comunque presentare la proposta scritta di cui al punto a) in tempo utile per consentire al datore di lavoro la relativa programmazione, che sarà comunicata al lavoratore entro un mese dalla presentazione della proposta, con le stesse condizioni precisate al punto b);
  - d) il periodo delle ferie potrà essere frazionato, per esigenze di servizio, salvaguardando un periodo continuativo pari almeno al 50% di quello spettante al singolo lavoratore, e sarà collocato, di norma, nel periodo dal 1 maggio al 31 ottobre, salvo diverse proposte del lavoratore stesso;
  - e) nell'assegnazione dei turni di ferie il datore di lavoro darà la precedenza alle proposte provenienti dai lavoratori con maggiore anzianità e/o carichi famigliari, tenendo altresì conto delle condizioni di salute e/o famigliari del lavoratore stesso.
  - f) il lavoratore può presentare richiesta scritta da due a tre giornate di ferie non programmate, purché non collegate ad assenze per altri motivi. In caso di mancato riscontro scritto da parte del datore di lavoro entro il giorno lavorativo successivo alla richiesta, questa si intenderà accettata, salvo per i casi di forza maggiore.
2. Il lavoratore che abbia un saldo ferie residuo, riferito alla fattispecie di cui all'art. 39, 7° comma, lett. c), maturato da oltre 24 mesi, avrà la facoltà di scelta, relativamente a tale saldo ferie, circa l'effettiva fruizione o la percezione della relativa indennità sostitutiva.
3. L'opzione di cui sopra dovrà essere esercitata entro il 31 marzo di ogni anno, in coincidenza con la proposta di cui al 1° comma, lett. a) e potrà riguardare solo le eccedenze maturate da oltre 24 mesi.
4. Nel caso che il lavoratore abbia scelto la corresponsione dell'indennità sostitutiva, questa dovrà essergli corrisposta unitamente alla retribuzione del mese di aprile.
5. Nel caso che il lavoratore abbia scelto la fruizione, lo stesso avrà facoltà di indicare per iscritto il o i periodi nei quali intende fruire dell'eccedenza di cui sopra.
6. L'eventuale diniego del datore di lavoro rispetto ad alcuno o a tutti i periodi scelti dal lavoratore, a norma di quanto previsto al precedente paragrafo, dovrà essere motivato, sempre per iscritto.
7. Non è ammessa la rinuncia alle ferie.

#### **Art. 41 – Richiamo in servizio**

1. L'impresa può richiamare in servizio il lavoratore in ferie, prima del termine del periodo di ferie assegnato, quando necessità di servizio lo richiedano, fermo il diritto del lavoratore di completare le ferie in epoca

successiva, con diritto altresì al rimborso delle spese sostenute, e documentate, per il fatto dell'anticipato ritorno.

2. Nel caso di cui al paragrafo precedente il lavoratore avrà diritto al godimento del periodo di ferie non fruito, in periodo successivo, anche oltre il termine di cui all'art. 39, 7° comma, lett. a). La scelta della collocazione di tale periodo avrà luogo con le stesse procedure indicate al precedente art. 40, 1° comma, lett. da a) ad e).

#### **Art. 42 – Assenze e malattie durante le ferie.**

1. Nei casi di assenza dal servizio, senza diritto alla retribuzione, il periodo di ferie spettante viene proporzionalmente ridotto. Tale riduzione non si applica in caso di malattia, infortunio sul lavoro, maternità, nell'ambito, per quest'ultima, dei periodi di astensione obbligatoria dal lavoro.

2. I periodi di malattia intervenuta nel corso delle ferie non vanno computati nella durata delle stesse purché il lavoratore denunci immediatamente all'azienda la malattia stessa, segnalando gli estremi necessari perché l'azienda possa eventualmente richiedere gli accertamenti di legge. Il lavoratore dovrà successivamente documentare l'evento entro gli stessi termini di cui all'art. 49.

3. Nel caso di cui al paragrafo precedente il lavoratore avrà diritto al rinvio del periodo di ferie non fruito, in periodo successivo, anche oltre il termine di cui all'art. 39, 7° comma, lett. a). La scelta della collocazione di tale periodo avrà luogo con le stesse procedure indicate al precedente art. 40, 1° comma, lett. da a) a d).

4. A norma dell'art. 2109, 3° comma, C.C., non può essere computato nelle ferie il periodo di preavviso.

### **TITOLO XIII PERMESSI E CONGEDI**

#### **Art. 43 - Permessi**

1. L'agente su domanda degli interessati, accorderà permessi retribuiti per documentati motivi.

2. I permessi di cui al punto 1 competeranno nella misura massima di 16 ore all'anno. Essi non saranno monetizzabili, né cumulabili in caso di mancata fruizione.

3. L'agente accorderà permessi retribuiti per visite mediche e terapie documentate.

4. Durante l'assenza per i permessi di cui ai commi 1 e 3 la retribuzione decorre normalmente.

5. A norma dell'art. 10 Legge 20 maggio 1970, n° 300, i lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuola di istruzione primaria, secondaria, e di qualificazione professionale, statali, paritarie o legalmente riconosciute, hanno diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami, e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario. La predisposizione dei suddetti turni di lavoro potrà avvenire anche in deroga a quanto previsto all'art. 29 e non dovrà comportare alcun onere diretto per il datore di lavoro.

6. I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove d'esame, hanno diritto a fruire di permessi giornalieri retribuiti, nonché di 3 giorni di permesso non retribuito in coincidenza e per la preparazione dell'esame stesso.

7. I lavoratori che fruiscano delle agevolazioni di cui al comma precedente sono tenuti a produrre la relativa documentazione.

#### **Art. 44 – Congedi**

1. A norma degli artt. 5 e 6 della Legge 8 marzo 2000, n° 53 i lavoratori che abbiano almeno cinque anni di anzianità di servizio presso la stessa agenzia, possono richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi per la formazione per un periodo non superiore ad undici mesi, continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa.

2. Per "congedo per la formazione" si intende quello finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.

3. Durante il periodo di congedo per la formazione il lavoratore conserva il posto di lavoro e non ha diritto alla retribuzione. Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi. Una grave e documentata infermità, individuata sulla base dei criteri stabiliti dal decreto di cui all'articolo 4, comma 4 della Legge 53/2000, intervenuta durante il periodo di congedo, di cui sia data comunicazione scritta al datore di lavoro, dà luogo ad interruzione del congedo medesimo.

4. Il datore di lavoro può non accogliere la richiesta di congedo per la formazione ovvero può differirne l'accoglimento, nel caso di comprovate esigenze organizzative.

5. Il congedo di cui al presente articolo può essere fruito al massimo dal 10% dei lavoratori in servizio, avendo riguardo alle precedenza temporali delle relative richieste, che comunque devono essere avanzate con un preavviso non inferiore a trenta giorni. La frazione inferiore ad uno sarà arrotondata all'unità con il criterio matematico (es.: 0,4= 0, 0,5=1, 0,6=1).

#### **Art. 45 - Congedi per la formazione continua.**

1. I lavoratori, occupati e non occupati, hanno diritto di proseguire i percorsi di formazione per tutto l'arco della vita, per accrescere conoscenze e competenze professionali. La formazione può corrispondere ad autonoma scelta del lavoratore ovvero essere predisposta dall'azienda, attraverso i piani formativi aziendali o territoriali concordati tra le parti sociali, tramite l'Ente Bilaterale, in coerenza con quanto previsto dal citato articolo 17 della legge n. 196 del 1997, e successive modificazioni.

2. Il monte ore da destinare ai congedi di cui al presente articolo, i criteri per l'individuazione dei lavoratori e le modalità di orario ed eventuale retribuzione, connessi alla partecipazione ai percorsi di formazione, sono definiti nei piani formativi aziendali o territoriali di cui al precedente comma.

3. Gli interventi formativi che rientrano nei piani aziendali o territoriali di cui al comma 1 possono essere finanziati attraverso il fondo interprofessionale per la formazione continua, di cui al regolamento di attuazione del citato articolo 17 della legge n. 196 del 1997.

4. I progetti di formazione dei lavoratori che, sulla base di accordi contrattuali, prevedano quote di riduzione dell'orario di lavoro, possono essere finanziati dalle Regioni, mediante le quote del Fondo per l'occupazione di cui all'articolo 1, comma 7, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, come previsto dall'art. 6 della citata Legge 53/2000 e successive modifiche.

#### **Art.46 – Congedo matrimoniale**

1. A tutti i lavoratori verrà concesso, in caso di matrimonio, un periodo continuativo di quindici giorni di congedo retribuito non computabile nel periodo delle ferie annuali.

2. Il periodo di cui al comma precedente sarà fruito in occasione del matrimonio o in altro periodo concordato fra le parti.

3. Il matrimonio sarà comprovato da idonea documentazione.

4. Durante il congedo i lavoratori sono considerati a tutti gli effetti in attività di servizio.

### **TITOLO XIV ASPETTATIVA**

#### **Art. 47 - Aspettativa**

1. Quando ricorrano comprovate particolari necessità familiari o seri motivi di indole privata che richiedano un'assenza almeno pari ad un mese, il lavoratore che abbia almeno due anni di anzianità di servizio ha diritto a una aspettativa della durata massima di sei mesi.

2. Analogo diritto compete ai lavoratori, sempre con almeno due anni di anzianità di servizio, che intendano esplicitare servizio di volontariato, secondo quanto previsto dalle vigenti normative. In questo caso il periodo di aspettativa potrà avere durata fino ad un anno.

3. Decorso il periodo di aspettativa concesso, l'agente, a richiesta del lavoratore, potrà prorogare l'aspettativa di un ulteriore periodo, di durata da concordare.

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

5. Di norma durante l'aspettativa cessa la corresponsione dello stipendio e di ogni altro emolumento.

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

7. Nel caso si addivenga alla risoluzione del rapporto di lavoro, la liquidazione sarà computata sulla base del trattamento economico spettante al lavoratore alla data in cui interviene la risoluzione del rapporto di lavoro.

8. Il periodo di aspettativa non è computabile a tutti gli effetti dell'anzianità di servizio.

### **TITOLO XV MALATTIA – INFORTUNIO SUL LAVORO**

#### **Art. 48 – Malattia e infortunio extraprofessionale.**

1. In caso di assenza dal servizio per malattia o infortunio extraprofessionale, l'agente conserverà il posto al lavoratore per i seguenti periodi:

- a) mesi sei con retribuzione intera al lavoratore che abbia superato il periodo di prova e con anzianità di servizio fino al settimo anno compiuto;
- b) mesi nove, di cui sei a retribuzione intera e tre a metà, al lavoratore con anzianità di servizio tra l'ottavo anno iniziato ed il decimo compiuto;
- c) mesi dodici, di cui sei mesi ad intera retribuzione e sei a metà, al lavoratore con anzianità di servizio dall'undicesimo anno iniziato.

2. Per il computo dei periodi di cui al precedente comma, si sommano le assenze dovute alla stessa malattia ed alle conseguenze ad essa collegabili, quando non siano separate da un intervallo di almeno sei mesi di servizio effettivo.

3. L'Agente invierà al lavoratore interessato almeno 30 giorni prima della scadenza del periodo di comporto di cui al 1° comma, una comunicazione relativa alla stessa, a valere esclusivamente come informativa.

4. Trascorsi i termini suddetti si potrà risolvere il rapporto di lavoro con il trattamento previsto per i casi di disdetta di cui all'articolo 63 e seguenti, salvo il caso di cui al successivo comma.

5. In caso di gravi e/o prolungate patologie, che determinino la necessità di superare i termini di cui al comma 1, lett. a), b) e c), il lavoratore potrà chiedere, prima del termine dei periodi di cui sopra, un'aspettativa non retribuita e senza maturazione di alcuna anzianità, della durata massima di 12 mesi. Alla richiesta di cui sopra dovrà essere allegato il relativo certificato medico. Al termine di tale periodo, ove il lavoratore non possa riprendere servizio, il rapporto di lavoro si intenderà risolto, senza necessità di preavviso da parte di alcuna delle parti.

#### **Nota a verbale:**

Le Parti si impegnano a ridiscutere i termini di conservazione del posto all'atto della operatività della Cassa Lavoratori Agenziali, nell'ottica di una progressiva elevazione di tali termini.

#### **Art.49 – Malattia: documentazione da produrre.**

1. Il lavoratore che si assenta per malattia e salvo giustificato impedimento, oltre alle normali comunicazioni, dovrà comunicare preferibilmente via email, o via fax, o via sms, e comunque in via tracciabile, al datore di lavoro, nel secondo giorno di malattia, se la stessa è di durata superiore ad un giorno, il numero di protocollo identificativo del certificato medico, inviato in via telematica, rilasciato dal medico. Tale certificato dovrà giustificare anche il primo giorno.

2. Qualora la malattia si protragga oltre il giorno di scadenza del periodo di prognosi indicato nel certificato medico, il lavoratore dovrà far pervenire all'agenzia nuovo numero di protocollo di proroga della malattia.

#### **Art. 50 – Malattia: visite di controllo.**

1. Durante il periodo di assenza, l'agente ha facoltà di fare accertare l'esistenza della malattia o infortunio e di controllare il decorso nei modi e nei limiti di cui all'articolo 5 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei lavoratori).

#### **Art. 51 – Oneri a carico dei datori di lavoro relativi alle malattie.**

1. Gli oneri derivanti dall'applicazione dell'art. 48 saranno rimessi, a richiesta dei datori di lavoro, secondo le procedure previste dal Regolamento di cui al precedente articolo 4, 5° comma, con le modalità e nelle misure previste dallo stesso, ai datori di lavoro in regola con quanto contenuto in detto Regolamento, nonché in regola con i pagamenti indicati all'art. 3 del presente CCNL.

#### **Art. 52 – Infortunio sul lavoro e malattie professionali.**

1. In caso di infortunio sul lavoro o di insorgenza di malattia professionale, l'agente conserverà il posto al lavoratore infortunato fino al termine dell'inabilità temporanea assoluta, certificata dal medico dell'INAIL.

2. Durante l'intero periodo di cui sopra l'azienda corrisponderà al lavoratore un'integrazione al trattamento di competenza dell'INAIL fino a raggiungere il 100% della normale retribuzione netta. L'azienda provvederà inoltre ad anticipare l'indennità a carico INAIL, a norma dell'art. 70 T.U. infortuni, e comunque per un periodo massimo di tre mesi, decorsi i quali la relativa anticipazione verrà comunque recuperata.

#### **Nota a verbale:**

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

#### **Art. 53 – Visita oculistica.**

In ottemperanza a quanto previsto dall'art. 176 d.lgs 81/2008 le parti concordano di sottoporre a visita oculistica tutto il personale dipendente. La visita verrà effettuata con cadenza biennale a tutti i lavoratori e a prescindere dall'età anagrafica. I costi saranno sostenuti dal datore di lavoro.

## **TITOLO XVI MATERNITA'–CONGEDI PARENTALI–PARI OPPORTUNITA' MOLESTIE SESSUALI**

### **Art. 54 – Gravidanza e puerperio**

1. In caso di gravidanza o puerperio la lavoratrice ha diritto, a norma dell'art. 16 T.U. D.Lgs. 26 marzo 2001, n°151, di astenersi dal lavoro:

- a) durante i due mesi precedenti la data presunta del parto;
- b) ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto;
- c) durante i tre mesi dopo il parto;
- d) durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto.

2. La lavoratrice ha inoltre diritto, per il periodo di assenza dal lavoro stabilito dall'art. 16 del T.U. D.Lgs. 26 marzo 2001, n° 151, ad una integrazione dell'indennità erogata dall'INPS, ai sensi del primo comma dell'articolo 15 della Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, pari alla differenza mancante a raggiungere la normale retribuzione mensile netta.

3. A norma dell'art. 14 del T.U. D.Lgs. 26 marzo 2001, n° 151, la lavoratrice ha inoltre diritto ai permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbano essere eseguiti durante l'orario di lavoro.

4. Si richiama anche il disposto dell'art. 17 T.U., che prevede l'eventuale anticipazione dell'astensione dal lavoro nei casi ivi previsti.

5. A norma dell'art. 20 del T.U. citato, ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

6. A norma dell'art. 21 del T.U.:

- a) Prima dell'inizio del periodo di divieto di lavoro di cui all'art. 16, lett. a), la lavoratrice deve consegnare al datore di lavoro e all'Istituto erogatore dell'indennità di maternità il certificato medico indicante la data presunta del parto. La data indicata nel certificato fa stato, nonostante qualsiasi errore di previsione;
- b) la lavoratrice è tenuta inoltre a presentare, entro trenta giorni, il certificato di nascita del figlio, ovvero la dichiarazione sostitutiva, ai sensi dell'art. 46 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445.

7. A norma degli artt. 26 e 27 del T.U. citato:

- a) Il congedo di maternità, di cui alla lett. c), comma 1 del presente articolo, può essere richiesto dalla lavoratrice che abbia adottato, o che abbia ottenuto in affidamento un bambino di età non superiore a sei anni all'atto dell'adozione o dell'affidamento.
- b) Il congedo deve essere fruito durante i primi tre mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia della lavoratrice.
- c) Nel caso di adozione e di affidamento preadottivo internazionali, disciplinati dal Titolo III della legge 4 maggio 1983, n. 184, e successive modificazioni, il congedo di maternità di cui al punto a) spetta anche se il minore adottato o affidato abbia superato i sei anni e sino al compimento della maggiore età;
- d) Per l'adozione e l'affidamento preadottivo internazionali, la lavoratrice ha, altresì, diritto a fruire di un congedo di durata corrispondente al periodo di permanenza nello Stato straniero richiesto per l'adozione e l'affidamento. Il congedo non comporta indennità né retribuzione.
- e) L'ente autorizzato che ha ricevuto l'incarico di curare la procedura di adozione certifica la durata del congedo di cui al punto a), nonché la durata del periodo di permanenza all'estero nel caso del congedo previsto al punto d).

8. A norma degli artt. 28, 29 e 31 T.U.:

- a) Il padre lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonchè in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.

- b) Il padre lavoratore che intenda avvalersi del diritto di cui al punto a) presenta al datore di lavoro la certificazione relativa alle condizioni ivi previste. In caso di abbandono, il padre lavoratore ne rende dichiarazione ai sensi dell'art. 47 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445.
- c) Il trattamento economico e normativo è quello spettante ai sensi del comma 1) del presente articolo.
- d) Il congedo di cui agli artt. 26, comma 1, e 27, comma 1, T.U., nonché quello di cui all'art. 27, comma 2, T.U. (comma 7 del presente articolo), che non sia stato chiesto dalla lavoratrice, spetta, alle medesime condizioni, al lavoratore.

#### **Art. 55 – Congedi parentali ad ore.**

1. La presente regolamentazione attua quanto disposto all'art. 32 D.Lgs. 151/2001, così come previsto con l'interpello Min. Lavoro n. 25 del 2013
2. La volontà di avvalersi della fruizione ad ore di uno o più mesi del periodo di congedo parentale spettante in base all'art. 32 D.Lgs. 151/2001 dovrà essere comunicata al datore di lavoro con almeno 15 giorni di preavviso rispetto alla data prevista per l'inizio del periodo frazionato, indicando:
  - i) Il numero di mesi interi di congedo parentale da convertire ad ore e la relative date di inizio e termine,
  - ii) La programmazione mensile delle ore di congedo, in accordo con le esigenze aziendali;
3. Nella comunicazione di cui sopra la madre lavoratrice dovrà dichiarare di rinunciare a richiedere all'INPS il contributo economico di cui all'art. 4, comma 24, lett. b) della Legge 92/2012;
4. La possibilità di convertire uno o più mesi di congedo parentale in ore è ammessa anche in più riprese, fino ad esaurimento del periodo massimo riconosciuto dalla legge per ogni figlio al genitore lavoratore;
5. Eventuali variazioni delle modalità di fruizione rispetto a quanto comunicato dal lavoratore, come previsto al precedente punto 2), dovranno essere concordate con il datore di lavoro, ferma restando la facoltà, per quest'ultimo, di non aderire alla variazione richiesta;
6. La fruizione del congedo parentale ad ore è cumulabile con i permessi previsti dalla Legge e/o dal CCNL.
7. In ogni caso i genitori lavoratori che usufruiscono dei congedi parentali ad ore dovranno garantire una prestazione lavorativa giornaliera non inferiore a 2 ore giornaliere continuative;
8. Nel caso di insorgenza di malattia del bambino durante la fruizione del congedo parentale, il genitore interessato può richiedere al datore di lavoro ed all'INPS la modifica del titolo dell'assenza da congedo parentale a congedo per malattia del bambino e la conseguente sospensione del periodo di congedo parentale. Le ore di congedo parentale non utilizzate potranno essere oggetto di una successiva comunicazione di fruizione ai sensi del precedente comma 2;
9. Per ogni periodo mensile di congedo parentale ad ore richiesto il lavoratore dovrà inoltrare apposita domanda all'INPS, eventualmente cumulando più periodi mensili richiesti. Copia di tale domanda dovrà essere trasmessa al datore di lavoro;
10. A seguito della ricezione della copia della domanda di cui al punto 9, il datore di lavoro anticiperà mensilmente al lavoratore, in occasione della fruizione del relativo congedo, l'importo del trattamento economico a carico dell'INPS, se spettante, calcolato in base ai criteri previsti e regolamentati dalle legge per il mese o i mesi di congedo parentale trasformato ad ore. Il coefficiente per il calcolo della quota oraria del trattamento è pari al divisore la cui determinazione sarà a cura dell'INPS; la singola giornata lavorativa è equiparata, ai soli effetti del presente art. 55, ad ore 7 e minuti 30
11. Le parti si danno atto che la presente regolamentazione ha come oggetto esclusivo l'istituto del congedo parentale ed è ininfluenza ai fini della disciplina e della fruizione di altri riposi e/o permessi previsti dalla legge o dal CCNL.
12. Decorso 12 mesi dalla stipula della presente regolamentazione, a richiesta di una delle Parti, le stesse si incontreranno per verificarne l'applicazione;
13. In caso di modifiche delle leggi riguardanti la materia, le Parti si incontreranno per armonizzare le norme contenute nel presente articolo con le nuove leggi.

#### **Art. 56 – Congedi per la malattia del figlio**

1. A norma dell'art. 47 T.U., entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni.
2. Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni.
3. Per fruire dei congedi di cui ai commi 1 e 2 il genitore deve presentare il certificato di malattia rilasciato da un medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato.
4. La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe, a richiesta del genitore, il decorso delle ferie in godimento per i periodi di cui ai commi 1 e 2.
5. Ai congedi di cui al presente articolo non si applicano le disposizioni sul controllo della malattia del lavoratore.



6. Il congedo spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.
7. A norma dell'art. 48 T.U., i periodi di congedo per la malattia del figlio non sono retribuiti; essi sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alle mensilità aggiuntive.

#### **Art. 57 – Congedi per eventi e cause particolari**

1. A norma dell'art. 4 della Legge 53/2000, i lavoratori hanno diritto ad un permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, di un parente o di un affine entro il secondo grado o del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica. In alternativa, nei casi di documentata grave infermità, il lavoratore e la lavoratrice possono concordare con il datore di lavoro diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa.
2. I lavoratori possono altresì richiedere, per gravi e documentati motivi familiari, fra i quali le patologie individuate ai sensi del comma 4 del citato art. 4, un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a due anni. Durante tale periodo il dipendente conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa. Il congedo non è computato nell'anzianità di servizio.
3. Ai lavoratori portatori di handicap in situazione di gravità verranno concessi i permessi e le agevolazioni previste dall'art. 33 della legge 104/92 e successive integrazioni e modifiche.
4. L'accertamento dell'handicap nonché della situazione di gravità che dia diritto ai permessi di seguito descritti, dovrà essere determinato dalle competenti strutture pubbliche, in conformità all'art 4 legge 104/92. Sarà considerata temporaneamente valida la copia della domanda, con relativa ricevuta, presentata dal lavoratore all'INPS, salvo conguaglio.
5. Ai lavoratori che abbiano familiari a carico o siano affidatari di soggetti portatori di handicap in situazioni 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° 104/92 e successive integrazioni e modifiche.
6. Nei confronti dei lavoratori portatori di handicap e di quelli che abbiano a carico soggetti portatori di handicap, non può essere disposto il trasferimento di sede senza il loro consenso.

#### **Art. 58 - Pari opportunità**

1. Con riferimento alle tematiche concernenti le Pari Opportunità, le Parti convengono sulla rilevanza che il problema assume nei suoi vari aspetti sociali, economici e di politica del lavoro e ritengono perciò indispensabile costituire una Commissione mista nazionale per utilizzare gli strumenti di legge più idonei al fine di favorire specifiche iniziative
2. Eventuali costi per il funzionamento della predetta Commissione saranno a carico dell'Ente Bilaterale, che svolgerà anche il servizio di segreteria.

#### **Art. 59 – Molestie sessuali**

1. Si intende recepito quanto previsto dal D.Lgs. 30 maggio 2005, n° 145.

### **TITOLO XVII SERVIZIO MILITARE**

#### **Art. 60 – Servizio militare**

1. Si fa riferimento alle leggi che disciplinano la materia (D.Lgs. 215/2001 e Legge 226/2004), ed a seguito delle quali il servizio militare di leva è stato sospeso, salvo i casi indicati dall'articolo 2, comma 1, lettera f), della legge n. 331/2000.
2. Sono fatte salve le normative dei Paesi aderenti all'Unione Europea che prevedano il servizio militare di leva per i cittadini di tali paesi.
3. Nei casi sopra indicati resterà applicabile la disciplina contrattuale precedentemente in vigore (art. 48 CCNL 25 maggio 2001).

### **TITOLO XVIII TRASFERTE - TRASFERIMENTI**

#### **Art. 61 – Missioni**

1. E' in facoltà degli agenti, mediante autorizzazione scritta, inviare i lavoratori in missione temporanea fuori dal comune ove essi prestano normalmente la propria attività.
2. La missione sarà previamente autorizzata in forma scritta, a valere anche per periodi superiori ad un giorno, ma non oltre l'anno. L'autorizzazione in questione comprenderà anche l'indicazione dei criteri operativi per l'esecuzione della missione.

3. A tali lavoratori verrà corrisposto il rimborso analitico e documentato per tutte le spese sostenute per la missione, nonché, in ogni caso, il rimborso integrale delle spese documentate di trasporto.

4. Quando la missione abbia comportato una prestazione almeno pari all'intera giornata lavorativa del lavoratore, verrà corrisposto ai lavoratori interessati anche un'ulteriore importo di € 15,49 giornaliero a titolo di indennità forfettaria o rimborso spese analiticamente attestata, anche se non documentabili.

5. Per i lavoratori la cui attività comporti trasporto di contanti e/o valori al di fuori dei locali dell'agenzia, il datore di lavoro potrà accendere apposita garanzia portavalori. In assenza della quale, nulla potrà essere addebitato al dipendente, né in termini disciplinari né in termini pecuniari, salvo i casi di comportamento doloso accertati in sede giudiziaria.

#### **Art. 62 - Trasferimenti**

1. L'agente, per ragioni tecniche, organizzative e produttive, può disporre il trasferimento del dipendente in un comune diverso da quello in cui svolge l'attività lavorativa, previa comunicazione scritta con un preavviso al massimo di 3 giorni lavorativi; sarà necessario un preavviso di almeno 30 giorni, solo qualora il trasferimento comporti uno spostamento della sede di lavoro superiore a 50 Km dal comune in cui il lavoratore svolge abitualmente la propria attività.

2. Le Parti interessate possono farsi assistere dalle rispettive Associazioni e Sindacati.

3. Nel caso in cui il datore di lavoro richieda al lavoratore anche il cambio di residenza e/o domicilio, i trasferimenti di residenza e/o domicilio danno diritto alle seguenti indennità:

- a) il rimborso della spesa effettiva di viaggio per la via più breve;
- b) il rimborso della spesa effettiva per il trasporto del mobilio e del bagaglio.

4. Nel caso in cui il lavoratore sia capofamiglia, e cioè abbia famiglia propria o conviva con parenti verso i quali abbia obblighi di alimenti, qualora i famigliari o i conviventi di cui sopra lo seguano effettivamente nella nuova residenza, i rimborsi di cui al n. 1 comprenderanno anche le spese effettive di viaggio per tali persone.

5. Il trasferimento non potrà interessare i lavoratori:

- a) che usufruiscano della legge n. 104/92;
- b) che usufruiscano di quanto previsto dall'art.54 commi 1, 4, 5.

### **TITOLO XIX RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO.**

#### **Art. 63 – Risoluzione del rapporto di lavoro**

1. La risoluzione del rapporto di lavoro può avvenire:

- a) per disdetta da parte dell'agente secondo quanto previsto dalla legge 15 luglio 1966, n. 604, dalla Legge 20 maggio 1970, n. 300, e dalla Legge 11.5.1990, n.108, ed eventuali successive modifiche ed integrazioni già intervenute;
- b) per malattia nei casi previsti dall'articolo 48;
- c) per giusta causa imputabile al lavoratore o al datore di lavoro ai sensi dell'articolo 2119 Codice Civile;
- d) per dimissioni;
- e) per morte del lavoratore.

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

#### **Art.64 – Comunicazione della risoluzione del rapporto di lavoro**

1. In tutti i casi da a) a d) di cui al precedente articolo 63, la comunicazione della risoluzione del rapporto di lavoro dovrà essere effettuata per iscritto e a mezzo raccomandata postale con avviso di ricevimento o con altro mezzo equipollente, esclusa la raccomandata a mano.

#### **Art. 65 - Preavviso**

1. In caso di risoluzione del rapporto a tempo indeterminato, escluso il caso di giusta causa, dovranno essere osservati i seguenti termini di preavviso:

- a) per i lavoratori che, avendo superato il periodo di prova, non hanno compiuto un anno di servizio: 2 mesi;
- b) per i lavoratori che, avendo compiuto un anno di servizio non hanno compiuto il quinto: 3 mesi;
- c) per i lavoratori oltre il quinto anno di servizio: 4 mesi;
- d) in caso di dimissioni da parte del lavoratore: 1 mese.

2. Il termine di preavviso decorre dalla ricezione della lettera di licenziamento, e comunque dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

3. Durante il compimento del periodo di preavviso per licenziamento, l'agente concederà al lavoratore dei congrui permessi per la ricerca di una nuova occupazione.
4. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei termini di preavviso di cui sopra deve corrispondere all'altra parte un'indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso, calcolata secondo i criteri di legge.
5. E' tuttavia in facoltà della parte che riceve la disdetta di troncare il rapporto, sia all'inizio che nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.
6. Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, sarà considerato agli effetti del computo dell'anzianità.
7. E' fatto divieto di sostituire tutto o parte del preavviso con giornate di ferie.

## **TITOLO XX TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO**

### **Art. 66 – Trattamento di fine rapporto e modalità di pagamento**

1. In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro l'agente è tenuto a corrispondere al lavoratore un trattamento di fine rapporto secondo le norme contenute nella Legge 29 maggio 1982, n. 297.
2. Il pagamento del T.F.R., di cui al comma precedente, dovrà aver luogo nei tempi tecnici necessari, e comunque entro un mese dalla cessazione del rapporto di lavoro.

### **Art. 67 – Anticipazioni del T.F.R.**

1. Ferme restando le condizioni di erogabilità stabilite dall'8° comma dell'art. 2120 c.c., così come modificato dall'art. 1 della Legge 29 maggio 1982, n. 297, in parziale deroga ai limiti percentuali di accoglimento delle richieste di anticipazione del trattamento di fine rapporto da parte dei dipendenti, così come fissate dal 7° comma della norma anzidetta, le eventuali richieste saranno accolte fino alla concorrenza di un importo non superiore al 30% della somma delle indennità complessivamente maturate al 31 dicembre dell'anno precedente da tutto il personale dell'agenzia con il massimo del 70% dell'indennità di fine rapporto maturate dal lavoratore richiedente.
2. Oltre che nelle ipotesi di cui all'articolo 2120, ottavo comma, del codice civile, sopra richiamato, il trattamento di fine rapporto può essere anticipato ai fini delle spese da sostenere durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all'articolo 7, comma 1, della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, come sostituito dall'articolo 3, comma 2, della Legge 53/2000, e di cui agli articoli 5 e 6 della stessa Legge 53/2000. L'anticipazione è corrisposta unitamente alla retribuzione relativa al mese che precede la data di inizio del congedo.
3. Le medesime disposizioni si applicano anche alle domande di anticipazioni per indennità equipollenti al trattamento di fine rapporto, comunque denominate, spettanti a lavoratori dipendenti di datori di lavoro pubblici e privati.

### **Art. 68 – Computo delle provvigioni nel T.F.R.**

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

#### **Nota a verbale:**

Sono comunque fatte salve le pattuizioni e/o prassi, relative a eventuali provvigioni di acquisto a carattere non occasionale percepite dal personale disciplinato dal presente contratto, in atto presso le singole Agenzie alla data di sottoscrizione del presente verbale.

### **Art. 69 – Morte del lavoratore**

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

## **TITOLO XXI CERTIFICATO DI SERVIZIO**

### **Art. 70 – Certificato di servizio**

1. L'agente rilascerà al lavoratore, all'atto della cessazione del rapporto, il certificato di servizio contenente l'indicazione del tempo durante cui il lavoratore ha svolto la sua attività presso l'agenzia, l'attestazione di frequenza a corsi di aggiornamento e di formazione, delle specifiche mansioni nella stessa disimpegnate e

dello sviluppo di carriera indipendentemente da qualsiasi contestazione che potesse sorgere circa la liquidazione dell'indennità o per gli altri diritti rivendicati dal lavoratore.

2. L'agente rilascerà inoltre al lavoratore la certificazione dell'avvenuta formazione relativa all'iscrizione al RUI.

## **TITOLO XXII TRAPASSO DI AGENZIA**

### **Art. 71 – Trapasso di agenzia e relative procedure**

1. Il trapasso d'agenzia, la revoca del mandato, le gestioni interinali, i trasferimenti e/o scorpori di portafoglio, e gli accorpamenti, nonché i cambiamenti di denominazione sociale delle agenzie non risolvono il rapporto di lavoro dei dipendenti ed il personale addetto conserva le condizioni giuridiche e normative nei confronti di chi succede.

2. Le parti confermano che il trasferimento e lo scorporo di portafoglio è considerato trapasso parziale e pertanto il personale trasferito conserva le condizioni giuridiche e normative nei confronti dell'assegnatario del portafoglio riveniente da trasferimenti e scorpori.

3. Ai fini del personale da trasferire, si farà riferimento, nel caso di agente plurimandatario, al criterio dell'occupazione prevalente nel ramo d'azienda oggetto degli eventi indicati ai comma 1 e 2.

4. Nel caso in cui ciò non sia possibile o si preferisca porre in essere una diversa procedura, si procederà mediante identificazione del personale in questione nell'ambito di un confronto fra l'Agente cedente e quello cessionario, assistiti dall'Associazione cui gli stessi aderiscono o conferiscono mandato, ed i lavoratori interessati, assistiti dalle rispettive OO.SS.

5. A richiesta del datore di lavoro cedente, i lavoratori, assistiti dalle OO.SS. sindacali, potranno consentire la liberazione del cedente stesso dalle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro, con le procedure di cui agli artt. 410 e 411 c.p.c. Nell'ambito di tali procedure dovranno essere convenute modalità per la salvaguardia della maturazione, nonché le modalità di calcolo e di erogazione del premio aziendale di produttività di cui all'art. 36 e del premio di anzianità di cui all'art. 34, nell'ambito temporale dell'anno in cui si verifica l'evento di cui al 1° comma.

6. Le Parti convengono che la piena attuazione di quanto previsto al presente articolo non può prescindere dall'inclusione dell'ANIA fra i soggetti interessati alle procedure indicate al precedente comma. A tal fine si impegnano alle azioni di rispettiva competenza per la realizzazione pratica di tale principio.

## **TITOLO XXIII PERSONALE AVENTE INCARICHI SINDACALI**

### **Art. 72 – Permessi sindacali**

1. Le OO.SS. nazionali comunicheranno alle Associazioni datoriali nazionali firmatarie del CCNL i nominativi dei lavoratori, dipendenti di alcuna Agenzia, che risultino eletti o comunque designati a cariche sindacali nazionali, regionali o territoriali, nonché i nominativi delle Agenzie datrici di lavoro; le stesse Associazioni provvederanno a darne notizia alle Aziende alle quali i lavoratori in questione appartengono. Potrà essere eletto o comunque designato al massimo un lavoratore per ogni agenzia inferiore ai 10 dipendenti, due lavoratori, di norma, per agenzie superiori a tale limite, fatto salvo quanto eventualmente disposto da norma di Legge.

2. L'Ente Bilaterale consegnerà per ogni anno solare alle OO.SS. un quantitativo di cedole orarie, di cui all'art. 4 comma 8, lett. b, pari a 160 per ogni sigla sindacale.

3. Le OO.SS. comunicheranno preventivamente alle Agenzie dalle quali dipendono i lavoratori interessati, con un preavviso di almeno 3 giorni lavorativi salvo casi di comprovata necessità ed urgenza, la necessità dei suddetti lavoratori di assentarsi dal lavoro per motivi inerenti il loro incarico, indicando i giorni dell'assenza. Le OO.SS. stesse provvederanno a consegnare ai lavoratori dirigenti sindacali le cedole orarie, di cui al precedente comma 2, necessarie per l'intera copertura del periodo.

4. Le notifiche di cui al comma 1 e al comma 3, ai fini delle garanzie ed ai fini dell'applicazione del presente articolo, avranno efficacia dal giorno successivo a quello della comunicazione e/o del timbro postale di spedizione. In ogni caso le comunicazioni scritte di cui al presente articolo saranno precedute da analogo informativa da inoltrare a mezzo telefax o messaggio e-mail dall'Associazione Sindacale di appartenenza.

5. I lavoratori che avranno usufruito dei permessi sindacali, di cui al comma 3, consegneranno all'agenzia dalla quale dipendono, di norma all'atto del rientro in servizio dopo la fruizione del o dei permessi sindacali stessi, e comunque entro 7 giorni da tale data, il quantitativo di cedole orarie, indicate al comma 3, ultimo capoverso, necessario alla copertura dei permessi fruiti. In caso di insufficienza delle suddette cedole, i

relativi periodi resteranno a carico dei singoli lavoratori. In caso di incontri nazionali, le OO.SS. potranno individuare, nella misura di 1 rappresentante per Organizzazione firmataria, dipendenti di Agenzia che parteciperanno ai suddetti incontri, per i quali le assenze non sono da computare nelle ore di cui al comma 3, ma la cui partecipazione sarà considerata presenza a tutti gli effetti.

6. L'agenzia potrà ottenere semestralmente il rimborso del valore delle cedole, ricevute dai lavoratori rivestenti cariche sindacali, da parte dell'Ente Bilaterale, allegando un prospetto riflettente la determinazione del costo orario delle relative assenze, completo di tutti gli elementi costituenti il costo stesso, comprese le incidenze dei vari istituti contrattuali, del TFR, dei contributi previdenziali ed assicurativi e degli eventuali tributi regionali (IRAP), corredato da copia delle buste paga del lavoratore, relative al periodo interessato ed ai tre mesi precedenti.

7. L'Ente Bilaterale, effettuati i controlli di rito, provvederà al rimborso all'agenzia interessata entro un mese dal ricevimento della relativa richiesta, completa dei documenti necessari.

8. Avrà diritto al rimborso delle cedole in questione l'agenzia che risulti in regola con il pagamento dei contributi previsti all'art. 3, per tutto il periodo interessato ai permessi fruiti ed ai sei mesi precedenti.

9. I lavoratori indicati al comma 1 non potranno essere licenziati, per la durata del loro mandato e per i sei mesi successivi, per motivi inerenti il regolare espletamento della carica sindacale.

10. L'intera normativa del presente articolo entrerà in vigore decorsi sei mesi dall'inizio della riscossione dei contributi previsti all'art. 3. Fino a tale momento, continuerà ad avere applicazione l'art. 68 del CCNL 5 luglio 2007.

#### **Norma transitoria:**

Dopo un biennio di applicazione della normativa di cui al presente articolo, le Parti si incontreranno per un monitoraggio dell'istituto, nonché per assumere eventuali decisioni in merito, anche per quanto riguarda l'equilibrio della relativa aliquota di finanziamento.

#### **Art. 73 – Permessi sindacali per assemblee provinciali**

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

### **TITOLO XXIV FONDO PENSIONE COMPLEMENTARE NAZIONALE**

#### **Art. 74 – Istituzione del Fondo di Previdenza Complementare**

1. Le Parti riaffermano l'opportunità di istituzione o adesione ad un Fondo pensione complementare chiuso.
2. Si conviene che, nelle more di quanto indicato al comma precedente, viene concordata l'adesione ad un Fondo pensione negoziale aperto, con le procedure d'uso.
3. Le Parti si danno atto che quanto concordato nel verbale redatto e sottoscritto in sede ministeriale il 12 aprile 2007, in particolare ai punti 9 e 13, esaurisce definitivamente ogni rivendicazione relativa ai c.d. mancati versamenti degli agenti per la previdenza complementare.

#### **Art. 75 – Contribuzione al Fondo pensione negoziale aperto.**

1. La contribuzione ai Fondi Pensione, di cui al precedente art. 74, è determinata con riferimento alla retribuzione utile per il calcolo del TFR ed è stabilita nelle seguenti misure alternative, a scelta del lavoratore:
  - a) 2 (due) % a carico dell'Impresa e 2 (due) % a carico del lavoratore, oppure
  - b) 1 (uno) % a carico dell'Impresa e 0,25 (zero, venticinque) % a carico del lavoratore.
2. In ogni caso è facoltà del lavoratore versare fino ad un massimo del 9% della propria retribuzione utile per il calcolo del TFR.
3. Sarà inoltre destinata al Fondo pensione negoziale aperto cui il lavoratore abbia aderito una quota del TFR pari ai seguenti valori:
  - a) per i lavoratori senza anzianità contributiva obbligatoria alla data del 28/4/1993, il 100%;
  - b) per tutti gli altri, il 50%, con facoltà per tali lavoratori di destinare al Fondo l'intero TFR.

### **TITOLO XXV ASSETTI CONTRATTUALI**

#### **Art. 76 – Modalità di rinnovo del CCNL**

1. Le piattaforme contrattuali per il rinnovo del C.C.N.L. saranno presentate in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative tre mesi prima della scadenza del contratto.
2. Il C.C.N.L. ha durata triennale.
3. Le Associazioni datoriali e le OO.SS. assumono l'impegno alla salvaguardia del potere di acquisto delle retribuzioni e alla verifica degli andamenti inflattivi alla conclusione del periodo della vigenza del presente CCNL. Viene previsto che eventuali differenze tra i valori percentuali, presi a riferimento degli aumenti della parte economica del presente contratto, e gli andamenti inflattivi reali saranno oggetto di compensazione nell'ambito del CCNL successivo.

### **TITOLO XXVI DECORRENZA E DURATA**

#### **Art. 77 – Decorrenza e durata del CCNL**

1. Il presente contratto collettivo, che sostituisce ogni altra contrattazione nazionale precedente, ha decorrenza a partire dal 1° gennaio 2016, fatte salve le modifiche previste negli articoli 29, 30, 32, 33 e 70 che decorrono dal 1° gennaio 2018.
2. Esso ha scadenza al 30 giugno 2020.  
La decorrenza delle tabelle retributive è comunque quella specificatamente indicata in ognuna di esse.
3. La disdetta potrà essere data dalle Parti contraenti, anche separatamente per la parte normativa e per quella economica, con un preavviso di almeno 6 mesi.  
In caso di disdetta si intenderà comunque in vigore, in regime di ultrattività, fino al suo rinnovo.  
In mancanza di disdetta si intenderà rinnovato per 3 anni.

### **TITOLO XXVII NORME FINALI**

#### **Art. 78 – Condizioni di miglior favore**

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

## DICHIARAZIONE TRA LE PARTI

Le Parti concordano che in occasione della sottoscrizione del presente accordo di rinnovo viene contestualmente sottoscritto anche un protocollo sulla *governance* della bilateralità che costituisce parte integrante della presente intesa.

## RACCOMANDAZIONE

### **Barriere architettoniche**

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



## **PROTOCOLLO APPLICATIVO DELL'ART. 29 CCNL**

- 1.** Le Associazioni datoriali e le OO.SS. firmatarie del CCNL per i dipendenti delle agenzie di assicurazione in gestione libera, intendono con il presente atto definire la materia di cui al comma 8 dell'art. 29 del CCNL.
- 2.** A tale fine concordano che la prestazione sostitutiva della mensa che le aziende erogheranno ai propri dipendenti, in caso di intervallo fra i due turni lavorativi giornalieri effettivamente fruito, nella misura ivi indicata, sarà attuata mediante buono pasto di valore pari € 4 o anche, in alternativa mediante convenzione con esercizi pubblici di somministrazione di pasti.

## PROTOCOLLO

Considerate le gravi difficoltà nelle quali si trovano ad operare molte agenzie, in particolare nelle situazioni di congiuntura negativa, acute dalla crisi che colpisce il nostro Paese e specificatamente il settore della distribuzione assicurativa;

considerate inoltre le conseguenze che per tali motivi possono ricadere, tanto sulle agenzie quanto in ordine ai livelli occupazionali;

### Le Parti convengono che

le associazioni datoriali e le organizzazioni sindacali territoriali, congiuntamente alle rispettive istanze e strutture nazionali, si impegnino a individuare soluzioni, anche a mezzo di specifici accordi, atti ad affrontare le situazioni di crisi, con particolare riguardo alla salvaguardia del sistema agenziale e alla tutela dei livelli occupazionali, fermo restando che tali accordi non potranno in alcun caso riguardare i minimi tabellari, gli scatti di anzianità nonché i diritti individuali derivanti da inderogabili norme di legge.

Qualora alcuna struttura non sia presente sul territorio, la stessa sarà surrogata dalla rispettiva struttura nazionale.

## TABELLE RETRIBUTIVE

Livelli retributivi	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
Stipendio mensile 2017	€ 1.809,58	€ 1.580,37	€ 1.461,44	€ 1.332,75	€ 1.248,12	€ 1.219,48
stipendio mensile da 1.2018	€ 1.816,40	€ 1.586,28	€ 1.466,89	€ 1.337,75	€ 1.252,78	€ 1.224,03
stipendio mensile da 1.2019	€ 1.836,85	€ 1.604,01	€ 1.483,26	€ 1.352,75	€ 1.266,76	€ 1.237,66
stipendio mensile da 6.2019	€ 1.857,31	€ 1.621,73	€ 1.499,62	€ 1.367,75	€ 1.280,73	€ 1.251,30
valore scatto da 1.2018	€ 38,51	€ 33,63	€ 31,10	€ 28,36	€ 26,56	€ 25,95
valore scatto da 1.2019	€ 38,94	€ 34,00	€ 31,45	€ 28,68	€ 26,86	€ 26,24
valore scatto da 6.2019	€ 39,37	€ 34,38	€ 31,79	€ 29,00	€ 27,15	€ 26,53

### Aumento mensile a regime nel giugno 2019

**TAB. 1**

prec.class.	<b>quadro</b>	<b>C.U.</b>	<b>1a cat.</b>	<b>2a cat.</b>	<b>3a cat.</b>	<b>3a cat.</b>
<b>Livello</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>

<b>Stipendio mensile</b>	€ 47,73	€ 41,36	€ 38,18	€ 35,00	€ 32,61	€ 31,82
<b>Scatto 1</b>	€ 48,74	€ 42,24	€ 38,99	€ 35,75	€ 33,31	€ 32,50
<b>Scatto 2</b>	€ 49,76	€ 43,12	€ 39,81	€ 36,49	€ 34,00	€ 33,17
<b>Scatto 3</b>	€ 50,77	€ 44,00	€ 40,62	€ 37,23	€ 34,69	€ 33,85
<b>Scatto 4</b>	€ 51,78	€ 44,88	€ 41,42	€ 37,98	€ 35,38	€ 34,52
<b>Scatto 5</b>	€ 52,79	€ 45,75	€ 42,23	€ 38,71	€ 36,07	€ 35,20
<b>Scatto 6</b>	€ 53,81	€ 46,63	€ 43,04	€ 39,46	€ 36,76	€ 35,87
<b>Scatto 7</b>	€ 54,81	€ 47,50	€ 43,86	€ 40,19	€ 37,45	€ 36,54
<b>Scatto 8</b>	€ 55,83	€ 48,38	€ 44,66	€ 40,94	€ 38,15	€ 37,22
<b>Scatto 9</b>	€ 56,84	€ 49,26	€ 45,47	€ 41,69	€ 38,84	€ 37,90
<b>Scatto 10</b>	€ 57,85	€ 50,13	€ 46,28	€ 42,42	€ 39,53	€ 38,56
<b>Scatto 11</b>	€ 58,86	€ 51,01	€ 47,09	€ 43,17	€ 40,22	€ 39,24
<b>Scatto 12</b>	€ 59,88	€ 51,88	€ 47,90	€ 43,91	€ 40,91	€ 39,92
<b>Scatto 13</b>	€ 60,89	€ 52,76	€ 48,71	€ 44,65	€ 41,60	€ 40,60
<b>Scatto 14</b>	€ 61,90	€ 53,64	€ 49,52	€ 45,40	€ 42,30	€ 41,26
<b>Scatto 15</b>	€ 62,91	€ 54,52	€ 50,33	€ 46,14	€ 42,99	€ 41,94

<b>Importo mensile (1/14) da 01.01.2018</b>						<b>TAB. 2</b>
prec.class.	quadro	C.U.	1a cat.	2a cat.	3a cat.	3a cat.
Livello	6	5	4	3	2	1
<b>Stipendio mensile</b>	€ 1.816,40	€ 1.586,28	€ 1.466,89	€ 1.337,75	€ 1.252,78	€ 1.224,03
<b>Scatto 1</b>	€ 1.854,91	€ 1.619,91	€ 1.497,99	€ 1.366,11	€ 1.279,34	€ 1.249,97
<b>Scatto 2</b>	€ 1.893,41	€ 1.653,54	€ 1.529,09	€ 1.394,47	€ 1.305,90	€ 1.275,92
<b>Scatto 3</b>	€ 1.931,92	€ 1.687,17	€ 1.560,19	€ 1.422,83	€ 1.332,46	€ 1.301,87
<b>Scatto 4</b>	€ 1.970,43	€ 1.720,80	€ 1.591,29	€ 1.451,19	€ 1.359,01	€ 1.327,82
<b>Scatto 5</b>	€ 2.008,94	€ 1.754,42	€ 1.622,39	€ 1.479,55	€ 1.385,57	€ 1.353,77
<b>Scatto 6</b>	€ 2.047,44	€ 1.788,05	€ 1.653,48	€ 1.507,91	€ 1.412,13	€ 1.379,72
<b>Scatto 7</b>	€ 2.085,95	€ 1.821,68	€ 1.684,58	€ 1.536,27	€ 1.438,69	€ 1.405,67
<b>Scatto 8</b>	€ 2.124,46	€ 1.855,31	€ 1.715,68	€ 1.564,63	€ 1.465,25	€ 1.431,62
<b>Scatto 9</b>	€ 2.162,97	€ 1.888,94	€ 1.746,78	€ 1.592,99	€ 1.491,81	€ 1.457,57
<b>Scatto 10</b>	€ 2.201,47	€ 1.922,57	€ 1.777,88	€ 1.621,35	€ 1.518,37	€ 1.483,52
<b>Scatto 11</b>	€ 2.239,98	€ 1.956,20	€ 1.808,97	€ 1.649,71	€ 1.544,93	€ 1.509,47
<b>Scatto 12</b>	€ 2.278,49	€ 1.989,83	€ 1.840,07	€ 1.678,07	€ 1.571,49	€ 1.535,42
<b>Scatto 13</b>	€ 2.317,00	€ 2.023,46	€ 1.871,17	€ 1.706,43	€ 1.598,05	€ 1.561,37
<b>Scatto 14</b>	€ 2.355,51	€ 2.057,09	€ 1.902,27	€ 1.734,79	€ 1.624,60	€ 1.587,32
<b>Scatto 15</b>	€ 2.394,01	€ 2.090,72	€ 1.933,37	€ 1.763,15	€ 1.651,16	€ 1.613,27
<i>Valore scatto</i>	€ 38,51	€ 33,63	€ 31,10	€ 28,36	€ 26,56	€ 25,95

<b>Importo annuale – anno 2018</b> comprensivo di 13 <sup>a</sup> e 14 <sup>a</sup> mensilità						<b>TAB. 3</b>
prec.class.	quadro	C.U.	1a cat.	2a cat.	3a cat.	3a cat.
Livello	6	5	4	3	2	1
<b>Stipendio annuale</b>	€ 25.429,57	€ 22.207,91	€ 20.536,52	€ 18.728,50	€ 17.538,91	€ 17.136,36
<b>Scatto 1</b>	€ 25.968,68	€ 22.678,71	€ 20.971,90	€ 19.125,54	€ 17.910,73	€ 17.499,65
<b>Scatto 2</b>	€ 26.507,79	€ 23.149,52	€ 21.407,27	€ 19.522,59	€ 18.282,56	€ 17.862,94
<b>Scatto 3</b>	€ 27.046,90	€ 23.620,33	€ 21.842,65	€ 19.919,63	€ 18.654,38	€ 18.226,23
<b>Scatto 4</b>	€ 27.586,00	€ 24.091,14	€ 22.278,02	€ 20.316,68	€ 19.026,21	€ 18.589,52
<b>Scatto 5</b>	€ 28.125,11	€ 24.561,95	€ 22.713,40	€ 20.713,72	€ 19.398,03	€ 18.952,81
<b>Scatto 6</b>	€ 28.664,22	€ 25.032,75	€ 23.148,77	€ 21.110,77	€ 19.769,86	€ 19.316,10
<b>Scatto 7</b>	€ 29.203,32	€ 25.503,56	€ 23.584,14	€ 21.507,81	€ 20.141,68	€ 19.679,39
<b>Scatto 8</b>	€ 29.742,43	€ 25.974,37	€ 24.019,52	€ 21.904,85	€ 20.513,51	€ 20.042,68
<b>Scatto 9</b>	€ 30.281,54	€ 26.445,18	€ 24.454,89	€ 22.301,90	€ 20.885,33	€ 20.405,97
<b>Scatto 10</b>	€ 30.820,64	€ 26.915,98	€ 24.890,27	€ 22.698,94	€ 21.257,16	€ 20.769,26
<b>Scatto 11</b>	€ 31.359,75	€ 27.386,79	€ 25.325,64	€ 23.095,99	€ 21.628,98	€ 21.132,55
<b>Scatto 12</b>	€ 31.898,86	€ 27.857,60	€ 25.761,02	€ 23.493,03	€ 22.000,81	€ 21.495,85
<b>Scatto 13</b>	€ 32.437,97	€ 28.328,41	€ 26.196,39	€ 23.890,07	€ 22.372,63	€ 21.859,14
<b>Scatto 14</b>	€ 32.977,07	€ 28.799,21	€ 26.631,76	€ 24.287,12	€ 22.744,45	€ 22.222,43
<b>Scatto 15</b>	€ 33.516,18	€ 29.270,02	€ 27.067,14	€ 24.684,16	€ 23.116,28	€ 22.585,72
<i>Valore scatto</i>	<i>€ 539,11</i>	<i>€ 470,81</i>	<i>€ 435,37</i>	<i>€ 397,04</i>	<i>€ 371,82</i>	<i>€ 363,29</i>

<b>Importo mensile (1/14) da 01.01.2019 a 31.05.2019</b>						<b>TAB. 4</b>
prec.class.	quadro	C.U.	1a cat.	2a cat.	3a cat.	3a cat.
Livello	6	5	4	3	2	1
<b>Stipendio mensile</b>	€ 1.836,85	€ 1.604,01	€ 1.483,26	€ 1.352,75	€ 1.266,76	€ 1.237,66
<b>Scatto 1</b>	€ 1.875,79	€ 1.638,01	€ 1.514,70	€ 1.381,43	€ 1.293,61	€ 1.263,90
<b>Scatto 2</b>	€ 1.914,74	€ 1.672,02	€ 1.546,15	€ 1.410,11	€ 1.320,47	€ 1.290,14
<b>Scatto 3</b>	€ 1.953,68	€ 1.706,02	€ 1.577,59	€ 1.438,78	€ 1.347,32	€ 1.316,38
<b>Scatto 4</b>	€ 1.992,62	€ 1.740,03	€ 1.609,04	€ 1.467,46	€ 1.374,18	€ 1.342,62
<b>Scatto 5</b>	€ 2.031,56	€ 1.774,03	€ 1.640,48	€ 1.496,14	€ 1.401,03	€ 1.368,85
<b>Scatto 6</b>	€ 2.070,50	€ 1.808,04	€ 1.671,93	€ 1.524,82	€ 1.427,89	€ 1.395,09
<b>Scatto 7</b>	€ 2.109,44	€ 1.842,04	€ 1.703,37	€ 1.553,50	€ 1.454,74	€ 1.421,33
<b>Scatto 8</b>	€ 2.148,38	€ 1.876,05	€ 1.734,82	€ 1.582,18	€ 1.481,60	€ 1.447,57
<b>Scatto 9</b>	€ 2.187,32	€ 1.910,05	€ 1.766,26	€ 1.610,85	€ 1.508,45	€ 1.473,81
<b>Scatto 10</b>	€ 2.226,27	€ 1.944,06	€ 1.797,71	€ 1.639,53	€ 1.535,31	€ 1.500,05
<b>Scatto 11</b>	€ 2.265,21	€ 1.978,06	€ 1.829,15	€ 1.668,21	€ 1.562,16	€ 1.526,28
<b>Scatto 12</b>	€ 2.304,15	€ 2.012,07	€ 1.860,60	€ 1.696,89	€ 1.589,02	€ 1.552,52
<b>Scatto 13</b>	€ 2.343,09	€ 2.046,07	€ 1.892,04	€ 1.725,57	€ 1.615,87	€ 1.578,76
<b>Scatto 14</b>	€ 2.382,03	€ 2.080,08	€ 1.923,49	€ 1.754,25	€ 1.642,73	€ 1.605,00

<b>Scatto 15</b>	€ 2.420,97	€ 2.114,08	€ 1.954,93	€ 1.782,92	€ 1.669,58	€ 1.631,24
<i>Valore scatto</i>	€ 38,94	€ 34,00	€ 31,45	€ 28,68	€ 26,86	€ 26,24

<b>Importo mensile (1/14) da 01.06.2019</b>						<b>TAB. 5</b>
prec.class.	quadro	C.U.	1a cat.	2a cat.	3a cat.	3a cat.
Livello	6	5	4	3	2	1
<b>Stipendio mensile</b>	€ 1.857,31	€ 1.621,73	€ 1.499,62	€ 1.367,75	€ 1.280,73	€ 1.251,30
<b>Scatto 1</b>	€ 1.896,68	€ 1.656,11	€ 1.531,41	€ 1.396,75	€ 1.307,89	€ 1.277,83
<b>Scatto 2</b>	€ 1.936,06	€ 1.690,50	€ 1.563,21	€ 1.425,74	€ 1.335,04	€ 1.304,35
<b>Scatto 3</b>	€ 1.975,43	€ 1.724,88	€ 1.595,00	€ 1.454,74	€ 1.362,19	€ 1.330,88
<b>Scatto 4</b>	€ 2.014,81	€ 1.759,26	€ 1.626,79	€ 1.483,74	€ 1.389,34	€ 1.357,41
<b>Scatto 5</b>	€ 2.054,18	€ 1.793,64	€ 1.658,58	€ 1.512,73	€ 1.416,49	€ 1.383,94
<b>Scatto 6</b>	€ 2.093,56	€ 1.828,02	€ 1.690,37	€ 1.541,73	€ 1.443,64	€ 1.410,46
<b>Scatto 7</b>	€ 2.132,93	€ 1.862,40	€ 1.722,17	€ 1.570,72	€ 1.470,79	€ 1.436,99
<b>Scatto 8</b>	€ 2.172,31	€ 1.896,78	€ 1.753,96	€ 1.599,72	€ 1.497,95	€ 1.463,52
<b>Scatto 9</b>	€ 2.211,68	€ 1.931,16	€ 1.785,75	€ 1.628,72	€ 1.525,10	€ 1.490,05
<b>Scatto 10</b>	€ 2.251,06	€ 1.965,54	€ 1.817,54	€ 1.657,71	€ 1.552,25	€ 1.516,57
<b>Scatto 11</b>	€ 2.290,43	€ 1.999,92	€ 1.849,33	€ 1.686,71	€ 1.579,40	€ 1.543,10
<b>Scatto 12</b>	€ 2.329,81	€ 2.034,30	€ 1.881,13	€ 1.715,71	€ 1.606,55	€ 1.569,63
<b>Scatto 13</b>	€ 2.369,18	€ 2.068,68	€ 1.912,92	€ 1.744,70	€ 1.633,70	€ 1.596,16
<b>Scatto 14</b>	€ 2.408,56	€ 2.103,06	€ 1.944,71	€ 1.773,70	€ 1.660,86	€ 1.622,68
<b>Scatto 15</b>	€ 2.447,93	€ 2.137,44	€ 1.976,50	€ 1.802,69	€ 1.688,01	€ 1.649,21
<i>Valore scatto</i>	€ 39,37	€ 34,38	€ 31,79	€ 29,00	€ 27,15	€ 26,53

<b>Importo annuale – anno 2019</b> comprensivo di 13 <sup>a</sup> e 14 <sup>a</sup> mensilità						<b>TAB. 6</b>
prec.class.	quadro	C.U.	1a cat.	2a cat.	3a cat.	3a cat.
Livello	6	5	4	3	2	1
<b>Stipendio annuale</b>	€ 25.900,03	€ 22.615,63	€ 20.912,89	€ 19.073,50	€ 17.860,38	€ 17.449,99
<b>Scatto 1</b>	€ 26.449,11	€ 23.095,09	€ 21.356,24	€ 19.477,86	€ 18.239,02	€ 17.819,93
<b>Scatto 2</b>	€ 26.998,19	€ 23.574,54	€ 21.799,59	€ 19.882,22	€ 18.617,66	€ 18.189,87
<b>Scatto 3</b>	€ 27.547,27	€ 24.053,99	€ 22.242,95	€ 20.286,57	€ 18.996,31	€ 18.559,81
<b>Scatto 4</b>	€ 28.096,35	€ 24.533,44	€ 22.686,30	€ 20.690,93	€ 19.374,95	€ 18.929,75
<b>Scatto 5</b>	€ 28.645,43	€ 25.012,89	€ 23.129,65	€ 21.095,29	€ 19.753,59	€ 19.299,69
<b>Scatto 6</b>	€ 29.194,51	€ 25.492,34	€ 23.573,01	€ 21.499,65	€ 20.132,23	€ 19.669,63
<b>Scatto 7</b>	€ 29.743,59	€ 25.971,79	€ 24.016,36	€ 21.904,01	€ 20.510,87	€ 20.039,57
<b>Scatto 8</b>	€ 30.292,67	€ 26.451,25	€ 24.459,71	€ 22.308,37	€ 20.889,51	€ 20.409,51
<b>Scatto 9</b>	€ 30.841,75	€ 26.930,70	€ 24.903,07	€ 22.712,72	€ 21.268,15	€ 20.779,45
<b>Scatto 10</b>	€ 31.390,84	€ 27.410,15	€ 25.346,42	€ 23.117,08	€ 21.646,79	€ 21.149,39

<b>Scatto 11</b>	€ 31.939,92	€ 27.889,60	€ 25.789,77	€ 23.521,44	€ 22.025,43	€ 21.519,33
<b>Scatto 12</b>	€ 32.489,00	€ 28.369,05	€ 26.233,13	€ 23.925,80	€ 22.404,07	€ 21.889,27
<b>Scatto 13</b>	€ 33.038,08	€ 28.848,50	€ 26.676,48	€ 24.330,16	€ 22.782,71	€ 22.259,21
<b>Scatto 14</b>	€ 33.587,16	€ 29.327,95	€ 27.119,83	€ 24.734,51	€ 23.161,35	€ 22.629,15
<b>Scatto 15</b>	€ 34.136,24	€ 29.807,41	€ 27.563,19	€ 25.138,87	€ 23.539,99	€ 22.999,09
<i>Valore scatto</i>	€ 549,08	€ 479,45	€ 443,35	€ 404,36	€ 378,64	€ 369,94

<b>Importo annuale – anno 2020</b> comprensivo di 13 <sup>a</sup> e 14 <sup>a</sup> mensilità						<b>TAB. 7</b>
prec.class.	quadro	C.U.	1a cat.	2a cat.	3a cat.	3a cat.
Livello	6	5	4	3	2	1
<b>Stipendio annuale</b>	€ 26.002,30	€ 22.704,27	€ 20.994,71	€ 19.148,50	€ 17.930,27	€ 17.518,17
<b>Scatto 1</b>	€ 26.553,55	€ 23.185,60	€ 21.439,79	€ 19.554,45	€ 18.310,39	€ 17.889,56
<b>Scatto 2</b>	€ 27.104,80	€ 23.666,93	€ 21.884,88	€ 19.960,40	€ 18.690,51	€ 18.260,95
<b>Scatto 3</b>	€ 27.656,05	€ 24.148,26	€ 22.329,97	€ 20.366,34	€ 19.070,64	€ 18.632,33
<b>Scatto 4</b>	€ 28.207,30	€ 24.629,59	€ 22.775,06	€ 20.772,29	€ 19.450,76	€ 19.003,72
<b>Scatto 5</b>	€ 28.758,55	€ 25.110,92	€ 23.220,14	€ 21.178,24	€ 19.830,88	€ 19.375,10
<b>Scatto 6</b>	€ 29.309,79	€ 25.592,25	€ 23.665,23	€ 21.584,19	€ 20.211,00	€ 19.746,49
<b>Scatto 7</b>	€ 29.861,04	€ 26.073,58	€ 24.110,32	€ 21.990,14	€ 20.591,12	€ 20.117,87
<b>Scatto 8</b>	€ 30.412,29	€ 26.554,92	€ 24.555,41	€ 22.396,09	€ 20.971,24	€ 20.489,26
<b>Scatto 9</b>	€ 30.963,54	€ 27.036,25	€ 25.000,50	€ 22.802,03	€ 21.351,37	€ 20.860,64
<b>Scatto 10</b>	€ 31.514,79	€ 27.517,58	€ 25.445,58	€ 23.207,98	€ 21.731,49	€ 21.232,03
<b>Scatto 11</b>	€ 32.066,04	€ 27.998,91	€ 25.890,67	€ 23.613,93	€ 22.111,61	€ 21.603,41
<b>Scatto 12</b>	€ 32.617,29	€ 28.480,24	€ 26.335,76	€ 24.019,88	€ 22.491,73	€ 21.974,80
<b>Scatto 13</b>	€ 33.168,54	€ 28.961,57	€ 26.780,85	€ 24.425,83	€ 22.871,85	€ 22.346,18
<b>Scatto 14</b>	€ 33.719,78	€ 29.442,90	€ 27.225,93	€ 24.831,77	€ 23.251,98	€ 22.717,57
<b>Scatto 15</b>	€ 34.271,03	€ 29.924,23	€ 27.671,02	€ 25.237,72	€ 23.632,10	€ 23.088,95
<i>Valore scatto</i>	€ 551,25	€ 481,33	€ 445,09	€ 405,95	€ 380,12	€ 371,39

**ACCORDO SULLA GOVERNANCE DELL'ENTE BILATERALE PER I LAVORATORI DIPENDENTI DALLE  
AGENZIE DI ASSICURAZIONE IN GESTIONE LIBERA (ENBAss)**

Il giorno 18 dicembre 2017

ANAPA Rete ImpresAgenzia

e

First Cisl,  
Fisac Cgil,  
Uilca Uil,  
Fna

è stato raggiunto il seguente accordo quadro sui principi in materia di governance dell'ENBAss

**Premesso che**

- a) I primi anni di operatività dell'ENBAss hanno permesso di confermare che la bilateralità costituisce un'opportunità per le imprese e per i lavoratori e che è luogo di partecipazione e dialogo costruttivo fra le parti;
- b) I cambiamenti della legislazione, della contrattazione e delle relazioni sindacali da un lato, i mutati scenari del mercato del lavoro, anche conseguenti alla crisi economica dall'altro, richiedono l'evoluzione degli attuali strumenti, attraverso previsioni che rendano l'attività dell'ente maggiormente incisiva;
- c) Le Parti riconoscono che la fonte primaria della bilateralità è il contratto collettivo nazionale di lavoro;

**Alla luce di quanto premesso le Parti**

*intendono perseguire una seria politica di trasparenza, obiettivi di massima efficienza e di garanzia di sostenibilità futura secondo criteri di buona gestione nell'operatività dell'Ente:*

- a) ritengono che la bilateralità possa e debba costituire sia per le imprese che per i lavoratori un'opportunità rispetto a prestazioni, agevolazioni, diffusione di buone pratiche, nonché luogo di partecipazione e dialogo costruttivo;
- b) condividono il comune intento di proseguire nell'efficientamento delle attività dell'ente, anche riorganizzando l'offerta esistente, affinché le prestazioni dell'ente vengano sempre più percepite come un valore dagli iscritti, cioè i lavoratori e le imprese;
- c) dichiarano, a fronte dell'ammontare del patrimonio dell'ente bilaterale, di avere valutato con la presidenza di ENBAss, la sostenibilità per sviluppare a titolo sperimentale, per le sole annualità 2018 – 2019, una copertura LTC (con massimale di euro 15.000 per dipendente) e una copertura TCM (con massimale di euro 10.000 per dipendente), senza ricorrere ad un incremento del contributo a carico delle aziende e dei lavoratori.

Viene dato mandato ad ENBAss di definire e presentare una proposta in tal senso entro un mese dalla sottoscrizione del presente protocollo, onde procedere con l'erogazione di entrambe le coperture per tutti i dipendenti delle Agenzie iscritte all'Ente Bilaterale;

- d) in relazione alle sopracitate coperture assicurative le parti si impegnano, nel corso della valenza contrattuale, ad effettuare le dovute verifiche circa la sostenibilità delle stesse per valutare anche una eventuale proroga e/o analizzare e verificare la sostenibilità di ulteriori opportunità di prestazioni aggiuntive;
- condividono che in attuazione all'art. 53 CCNL per le imprese iscritte ad ENBAss ed in regola con i contributi, gli oneri relativi al costo della visita oculistica siano posti a carico dell'Ente.
  - Le parti danno anche mandato all'ENBAss, nelle sue funzioni previste dall'articolo 5 del ccnl, di procedere alla stampa del testo del ccnl integrato dall'accordo di rinnovo tenendo i costi a suo carico.



Spett.le ANAPA  
Rete ImpresAgenzie  
via Guido d'Arezzo 16  
00189 ROMA  
info@anapaweb.it

**Oggetto: Comunicazione ai sensi dell'art. 29 comma 10 - lett. b.9 del CCNL**

Si comunica che in data ....., l'agenzia....., con sede in .....,  
avvierà il programma articolazione plurisettimanale su cinque giorni, ai sensi della normativa in  
oggetto, per far fronte alla variazione dell'intensità lavorativa.

Cordiali saluti.

### **Premessa**

1. In tema di apprendistato le Parti intendono dare piena attuazione a quanto stabilito dall'art. 16 della Legge 24 giugno 1997, n° 196 e successive modifiche legislative, nonché a quanto previsto, a proposito dell'apprendistato professionalizzante, dagli artt. 49 e segg. del D.Lgs. 10 settembre 2003, n° 276, nonché delle modifiche introdotte con D.L. 20/3/14, n. 34, conv. in Legge 16 maggio 2014, n. 78.
2. Le parti si impegnano a promuovere intese con le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano per le parti che la legge ad essi demanda, e assegnano all'Ente bilaterale di settore un ruolo primario per il monitoraggio delle attività formative.

### **Art. 1 - Procedure di applicabilità e percentuale di conferma**

1. La disciplina di cui alla presente Parte speciale non è applicabile ai datori di lavoro, che occupano più di 50 dipendenti, che, al momento in cui dovrebbe iniziare l'apprendistato, risultino non avere mantenuto in servizio almeno il 20 per cento dei lavoratori il cui contratto di apprendistato, stipulato ai sensi della presente Parte speciale, sia già venuto a scadere nei trentasei mesi precedenti.
2. A tale fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati durante o al termine del periodo di prova, per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo e quelli che, al termine del rapporto di apprendistato, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato. La limitazione di cui al presente comma non si applica quando nel biennio precedente sia venuto a scadere un solo contratto di apprendistato.
3. Le assunzioni di apprendisti sono inoltre consentite esclusivamente alle Agenzie che negli ultimi 12 mesi non abbiano effettuato alcun licenziamento per riduzione di personale.
4. Dovrà essere data notizia all'Ente Bilaterale, oltre che della stipula dei contratti di apprendistato, anche della conversione, o meno, in contratto a tempo indeterminato del singolo contratto, con le eventuali motivazioni della mancata conversione.

### **Art. 2 - Sfera di applicazione**

1. L'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani.

**L'apprendistato professionalizzante è ammesso per i profili professionali di seguito elencati, con i livelli retributivi a margine elencati, unitamente all'indicazione della categoria della precedente classificazione:**

nuovo livello retributivo	profili professionali	precedente classificazione
4°	Assuntori di prodotti speciali, analisti analistiprogrammatori, assistenti per i sinistri	1a categoria
3°	Assuntori di prodotti auto ed altri standardizzati, addetti al servizio amministrativo-di contabilità e/o di cassa, operatori per i sinistri	2a categoria
2°	Archivisti, centralinisti, addetti alla posta, dattilografi anche con uso di videoscrittura	3a categoria

2. Ai sensi ed alle condizioni previste dalla legislazione vigente è possibile instaurare rapporti di apprendistato anche con giovani in possesso di titoli di studio post-obbligo o di attestato di qualifica professionale idonei rispetto all'attività da svolgere.

#### **Art. 3 - Proporzione numerica**

1. Il numero complessivo degli apprendisti che un datore di lavoro può assumere con contratto di apprendistato non può superare il 100% dei dipendenti specializzati o qualificati in servizio presso il medesimo.
2. L'imprenditore che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.

#### **Art. 4 - Limiti di età**

1. Le parti convengono che, in applicazione a quanto previsto dall'art. 4 del T.U. sull'apprendistato, potranno essere assunti con il contratto di apprendistato professionalizzante i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni, ovvero a partire dal compimento dei 17 anni se in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi di Legge.

2. Ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale è possibile assumere in apprendistato i lavoratori in mobilità. Per essi trovano applicazione, in deroga alle previsioni di cui all'articolo 2, comma 1, lettera i), le disposizioni in materia di licenziamenti individuali di cui alla legge 15 luglio 1966, n. 604, nonché il regime contributivo agevolato di cui all'articolo 25, comma 9, della legge 23 luglio 1991, n. 223 e l'incentivo di cui all'articolo 8, comma 4, della medesima legge.

#### **Art. 5 - Assunzione**

1. Ai fini dell'assunzione di un lavoratore apprendista è necessario un contratto scritto, nel quale devono essere indicati: la prestazione oggetto del contratto, il periodo di prova, il livello di inquadramento, la durata del periodo di apprendistato nonché il piano formativo individuale, redatto in forma sintetica.

#### **Art. 6 - Periodo di prova**

1. L'assunzione può avvenire con un periodo di prova, di durata non superiore a 2 mesi. Durante il periodo di prova è reciproco il diritto di risolvere il rapporto, anche prima della scadenza del periodo stesso, senza preavviso.

2. Compiuto il periodo di prova, l'assunzione dell'apprendista diviene definitiva.

#### **Art. 7 - Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato**

1. Il periodo di apprendistato effettuato presso altre agenzie, ma non terminato, sarà computato presso la nuova, ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente contratto, purché l'addestramento si riferisca alle stesse attività e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore ad un anno. In tal caso, purché consentito dalla Legge, l'assunzione potrà aver luogo anche in deroga al limite massimo di età di cui all'art.4. Le parti convengono, sulla base di quanto previsto dalla vigente legislazione, che i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto-dovere di istruzione e formazione si sommano con quelli dell'apprendistato professionalizzante, fermi restando i limiti massimi di durata in 3 anni.

2. Il riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali, sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, esterna o interna alla impresa, verrà determinato in conformità alla regolamentazione dei profili formativi, rimessa alle regioni ed alle province autonome di Trento e Bolzano, ai sensi delle vigenti normative.

3. La registrazione delle competenze acquisite sarà effettuata a cura del datore di lavoro, nei termini previsti dalle normative vigenti.

#### **Art. 8 - Obblighi del datore di lavoro**

1. Il datore di lavoro ha l'obbligo:
  - a) di impartire o di far impartire nella sua azienda, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato;
  - b) di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo né in genere a quelle a incentivo;
  - c) di non adibire l'apprendista a lavori di mera esecuzione, senza alcun contenuto formativo;
  - d) di accordare all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, i permessi occorrenti per l'acquisizione della formazione formale, interna o esterna alle singole aziende;
  - e) di accordare i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio.
2. Agli effetti di quanto richiamato alla precedente lett. c), non sono considerati lavori di mera esecuzione quelli attinenti alle attività nelle quali l'addestramento si effettua in aiuto a un lavoratore qualificato sotto la cui guida l'apprendista è addestrato né quelli di riordino del posto di lavoro.

#### **Art. 9 - Principi generali in materia di formazione dell'apprendistato professionalizzante**

1. Si definisce qualificazione l'esito di un percorso con obiettivi professionalizzanti da realizzarsi, attraverso modalità di formazione interna, in affiancamento, o esterna finalizzato all'acquisizione dell'insieme delle corrispondenti competenze.
2. A tal fine, considerata la fascia di età cui è rivolto l'istituto, le eventuali competenze trasversali - di base da acquisire sono individuate, quanto a contenuti e durata della relativa formazione, in stretta correlazione con gli obiettivi di professionalizzazione, avuto riguardo al profilo di conoscenze e di competenze possedute in ingresso.

#### **Art. 10 - Formazione: durata**

1. L'impegno formativo dell'apprendista è determinato, per l'apprendistato professionalizzante in un monte di formazione interna o esterna all'azienda, di massimo 120 ore nel triennio.

2. Le attività formative svolte presso più datori di lavoro, così come quelle svolte presso gli Istituti di formazione accreditati, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi.
3. E' in facoltà dell'azienda anticipare in tutto o in parte le ore di formazione previste per gli anni successivi. Le ore di formazione di cui al presente articolo sono comprese nell'orario normale di lavoro.
4. Le spese dirette sostenute dall'apprendista per l'effettuazione dei corsi di formazione previsti nel presente articolo sono a carico del datore di lavoro.

#### Art. 11 - **Formazione: contenuti**

1. Per la formazione degli apprendisti le aziende faranno riferimento ai contenuti formativi riportati negli allegati Piani formativi individuali, ovvero elaborati a titolo sperimentale dall'apposita Commissione istituita nell'ambito dell'Ente Bilaterale.
2. Le attività formative sono articolate in contenuti a carattere trasversale di base e contenuti a carattere professionalizzante.
3. In particolare sia i contenuti a carattere trasversale di base sia quelli a carattere tecnico-professionale andranno predisposti, anche all'interno dell'Ente bilaterale, per gruppi di profili omogenei della categoria in modo da consentire l'acquisizione delle conoscenze e competenze necessarie per adibire proficuamente l'apprendista nell'area di attività aziendale di riferimento.
4. Le attività formative a carattere trasversale di base dovranno perseguire gli obiettivi formativi articolati nelle seguenti quattro aree di contenuti:
  - a) competenze relazionali;
  - b) organizzazione ed economia;
  - c) disciplina del rapporto di lavoro;
  - d) sicurezza sul lavoro,

secondo i Piani formativi individuali, che costituiscono parte integrante del presente C.C.N.L.

5. I contenuti e le competenze tecnico-professionali da conseguire mediante esperienza di lavoro dovranno essere definiti sulla base dei seguenti obiettivi formativi:
  - a) conoscere i prodotti e servizi di settore e contesto aziendale;
  - b) conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;

- c) conoscere e saper utilizzare tecniche e metodi di lavoro;
- d) conoscere e saper utilizzare strumenti e tecnologie di lavoro (attrezzature e strumenti di lavoro, anche informatici);
- e) conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale;
- f) conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

Il tutto secondo i Piani formativi individuali che costituiscono parte integrante del presente C.C.N.L.

- 6. Il recupero eventuale di conoscenze contabili e/o legali sarà effettuato all'interno dei moduli trasversali di base e tecnico-professionali.
- 7. Le parti firmatarie del presente C.C.N.L. considerano altresì valide ai fini della sperimentazione le eventuali offerte formative realizzate tra regioni/province ed Associazioni territoriali datoriali e sindacali competenti, con particolare riferimento alle iniziative formative promosse congiuntamente attraverso l'Ente bilaterale.

#### **Dichiarazione a verbale.**

- 1. Le parti, considerato il carattere sperimentale della normativa prevista dal presente articolo, convengono sulla opportunità di costituire un'apposita Commissione, nell'ambito dell'Ente bilaterale nazionale di settore, per l'aggiornamento dei contenuti dell'attività formativa degli apprendisti.

#### **Art. 12 - Tutore**

- 1. Le parti si impegnano ad attivare iniziative congiunte presso le Istituzioni al fine di ottenere agevolazioni per i lavoratori impegnati in qualità di tutore.
- 2. Dovrà essere nominato almeno un tutore fino a tre dipendenti in apprendistato, due tutori da quattro a sei dipendenti, e così via.

#### **Art. 13 - Doveri dell'apprendista**

- 1. L'apprendista deve:
  - a) seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire col massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;
  - b) prestare la sua opera con la massima diligenza;

- c) frequentare con assiduità e diligenza i corsi di insegnamento per lo svolgimento della formazione formale;
  - d) osservare le norme disciplinari generali previste dal presente contratto e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di azienda.
2. L'apprendista è tenuto a frequentare i corsi di cui alla lett. c) del presente articolo, anche se in possesso di un titolo di studio.

#### **Art. 14 - Trattamento normativo**

1. L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, allo stesso trattamento normativo, previsto dal presente contratto per i lavoratori della qualifica per la quale egli compie il tirocinio.
2. Le ore di insegnamento di cui agli artt. 10 e 11 sono comprese nell'orario di lavoro; esse saranno retribuite almeno con il 35% della normale retribuzione del lavoratore qualificato inquadrato nella categoria per cui è svolto l'apprendistato.
3. Nel rapporto di apprendistato il lavoro a tempo parziale avrà durata non inferiore al 60 per cento della prestazione di cui all'art. 29 del CCNL.

#### **Art. 15 – Malattia - Gravidanza - Puerperio**

1. Durante i periodi di assenza previsti agli artt. 48, 54, 56 e 57 del CCNL l'apprendista avrà diritto ai trattamenti normativi ed economici ivi previsti. Per ogni periodo di assenza che si prolunghi oltre i 30 gg, il datore di lavoro, previa apposita comunicazione documentata, potrà prolungare il periodo di apprendistato di un periodo pari all'assenza stessa.

#### **Art. 16 - Livelli di inquadramento professionale e trattamento economico**

1. I livelli di inquadramento professionale per gli apprendisti saranno le stesse in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato.
2. Il trattamento economico sarà ragguagliato a quello previsto per la categoria per cui è svolto l'apprendistato, e le retribuzioni sono previste nelle seguenti misure:
- per il primo anno, il 90,0%,



- per il secondo anno il 93,5%,
- per il terzo anno il 96,5%.

3. E' vietato stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe provvigionali.

4. In applicazione dell'art.2 co.1 lett.m del DL 167, le parti concordano che, per le caratteristiche organizzative delle agenzie, il giudizio sulla capacità di acquisire la qualificazione professionale può essere anticipato rispetto alla normale scadenza.

Pertanto, allo scadere dei primi 6 mesi dell'ultimo anno di apprendistato, ed entro 15 giorni da tale data, vi è la possibilità di recedere dal contratto con preavviso decorrente dal termine del periodo di formazione, ai sensi di quanto disposto dall'articolo 2118 del codice civile, fermo il reciproco impegno a completare il ciclo formativo previsto per l'ultimo anno di apprendistato.

Se nessuna delle parti esercita tale facoltà di recesso al termine del periodo di formazione, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

#### **Art. 17 - Anzianità**

1. Al termine dell'apprendistato, il periodo è computato integralmente ai fini dell'anzianità di servizio e per la maturazione degli scatti di anzianità, con decorrenza dalla data di inizio del contratto di apprendistato stesso.
2. Lo stesso principio si applica nel calcolo dei giorni di ferie spettanti, per quanto attiene agli scaglioni di cui all'art. 39 comma 1, del CCNL.
3. Al termine dell'apprendistato per il 2° livello retributivo (ex-III categoria), verrà attribuito l'inquadramento nel 3° livello retributivo (ex II categoria), profilo di addetto al servizio amministrativo.

#### **Art. 18 - Durata dell'apprendistato**

1. La durata massima del periodo di apprendistato è fissata in mesi:

4° livello retrib. (ex-Ia cat.) 36

3° livello retrib. (ex-IIa cat.) 36

2° livello retrib. (ex-IIIa cat.) 36

2. Il datore di lavoro è tenuto a comunicare entro 5 giorni al competente Centro per l'impiego, di cui al decreto legislativo n. 469/1997, i nominativi degli apprendisti ai quali sia stata attribuita la qualifica. Il datore di lavoro è tenuto altresì a comunicare al competente Centro per l'impiego i nominativi degli apprendisti di cui per qualunque motivo sia cessato il rapporto di lavoro, entro il termine di cinque giorni dalla cessazione stessa.
3. In rapporto alle specifiche realtà territoriali ed anche in relazione alla regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato, che è rimessa alle regioni, l'Ente Bilaterale potrà suggerire linee di indirizzo diverse.

#### **Art. 19 – Contribuzione previdenziale**

1. Per quel che riguarda il profilo previdenziale, per gli apprendisti si applicano aliquote contributive in misura ridotta, se previste dalle Leggi.

#### **Art. 20 - Rinvio alla legge - Abrogazioni**

1. Per quanto non disciplinato dal presente contratto in materia di apprendistato e di istruzione professionale, le parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge e regolamentari vigenti in materia, ivi comprese eventuali normative emanate dalle regioni a statuto speciale nonché dalle province di Bolzano e Trento.

#### **Dichiarazione a verbale**

1. Le parti si danno reciprocamente atto che qualora intervenissero disposizioni in materia di formazione per l'apprendistato non compatibili con l'impianto contrattuale, si incontreranno tempestivamente per valutare eventuali armonizzazioni.

#### **Avviso comune in materia di apprendistato**

1. Le parti si impegnano a sostenere la corretta applicazione del presente titolo in tutte le sedi istituzionali competenti anche al fine di garantire normali condizioni di concorrenza per tutte le imprese del settore.
2. Le parti condividono, inoltre, la necessità che, a livello amministrativo, si proceda alla individuazione di principi generali di riferimento per la regolamentazione sul territorio nazionale dei contenuti formativi dell'apprendistato professionalizzante.

3. Si attiveranno, pertanto, affinché venga realizzata un'adeguata offerta formativa, coordinata ed omogenea, programmata e finanziata dalle pubbliche istituzioni che conservi carattere di continuità con il contesto formativo vigente.
  
4. Per le Regioni e i settori ove la disciplina del decreto non sia immediatamente operativa, trovano applicazione, in via transitoria, le regolazioni vigenti. In assenza della offerta formativa pubblica di cui all'articolo 4, comma 3, trovano immediata applicazione le regolazioni contrattuali vigenti.

FAC-SIMILE 1  
CARTA INTESTATA SOCIETA'

**Egregia**

**Sig./a** .....

....., **li** .....

Oggetto: *Lettera di assunzione Apprendistato Professionalizzante (ai sensi della DL. 167 del 14/9/2011).*

A seguito degli accordi intercorsi, siamo lieti di comunicarLe la sua assunzione presso la nostra sede in ....., rimanendo tuttavia salva la nostra facoltà di inviarla in trasferta e di affidarLe compiti e mansioni presso nostre altre dipendenze. E' espressamente prevista la possibilità che Ella venga chiamata a svolgere la Sua attività presso la sede di lavoro di nostri clienti.

**Durata dell'apprendistato**

Contratto di lavoro di apprendistato professionalizzante a far data dal ..... per la durata di 36 mesi fino alla data del ....., in relazione a quanto previsto dalla vigente normativa di legge e dal vigente C.C.N.L. 20.11.2014 **"AGENZIE DI ASSICURAZIONE IN GESTIONE LIBERA"**.

**Inquadramento**

In relazione a quanto previsto dal vigente C.C.N.L. 20.11.2014 **"AGENZIE DI ASSICURAZIONE IN GESTIONE LIBERA"** il suo inquadramento sarà nel \_\_\_\_\_ livello retributivo, con il profilo professionale corrispondente, indicato nella tabella sottostante :

livello retributivo	profilo professionale
4°	Assuntore di prodotti speciali, analista, analista programmatore, assistente-consulente per i sinistri
3°	Assuntore di prodotti auto ed altri standardizzati, addetto al servizio amministrativo - di contabilità e/o di cassa, operatore al video terminale, operatore per i sinistri
2°	Archivista, centralinista, addetto alla posta, dattilografo anche con uso di videoscrittura

Le comunichiamo che il Suo nominativo sarà iscritto al numero identificativo ..... all'interno del Libro Unico.

**Orario**

La sua prestazione, ai sensi dell'art.29 del C.C.N.L. di cui sopra, sarà distribuita nell'arco della settimana su 5 giorni dal lunedì al venerdì, durante il quale Lei osserverà il seguente orario: dalle ore ..... alle ore ....., rispettando l'orario di lavoro in .....ore giornaliere, e di ..... ore settimanali. Questa

articolazione di orario potrà essere modificata, per esigenze organizzative della Società, sempre tuttavia restando contenuta nel limite complessivo settimanale e d'intesa tra le parti.

### **Ferie e permessi**

Per quanto riguarda gli istituti contrattuali relative a ferie e permessi, saranno corrisposti secondo quanto previsto dal C.C.N.L. di cui sopra.

### **Piano formativo individuale**

L'impegno formativo dell'apprendista è determinato in un monte di 90 ore per anno di formazione interna ed esterna all'azienda. Il piano formativo individuale sarà incentrato sull'addestramento teorico - pratico ed avverrà anche tramite l'affiancamento del Tutore indicato dalla Società, ferma restando la Sua partecipazione alle iniziative di formazione esterna, ove previste dalla legge. In particolare Lei sarà istruito sulle modalità di organizzazione, di gestione e calendario dei corsi, sulle attività di supporto all'organizzazione didattica anche mediante l'utilizzo di programmi e strumenti informatici.

I contenuti a carattere trasversale e professionalizzante del piano formativo individuale dovranno sviluppare le seguenti competenze:

- Conoscere il contesto di riferimento dell'impresa e le nozioni di base sulla struttura organizzativa, sull'offerta di prodotti e servizi.
- Riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto aziendale e del processo di erogazione del Servizio.
- Saper adottare uno stile comunicativo adeguato al proprio ruolo.
- Saper riconoscere le caratteristiche del cliente, identificarne i bisogni e le aspettative.
- Sapersi rapportare alle altre aree organizzative aziendali.
- Conoscere la normativa relativa alla privacy. Conoscere ed applicare correttamente la normativa di riferimento nell'ambito delle direttive aziendali impartite.
- Conoscere la normativa relativa all'antiriciclaggio.
- Conoscere la normativa relativa alle informazioni precontrattuali e contrattuali previste dall' ISVAP.
- Conoscere le politiche assuntive, ivi compresi elementi relativi alla riassicurazione, utilizzate dall'azienda nel comparto di riferimento.
- Conoscere approfonditamente tariffe, clausole, e prodotti dell'attività di riferimento.
- Essere in grado di elaborare i dati e le informazioni ricevute ai fini dell'emissione del contratto.
- Essere in grado di applicare correttamente le procedure per il controllo dei rischi assunti rispetto alle tariffe ed alle norme interne.
- Essere in grado di istruire e gestire i sinistri nell'ambito e nei limiti delle responsabilità assegnate.
- Essere in grado di esaminare le pratiche sottoposte e gestire le pratiche stesse nel rispetto delle procedure vigenti.

- Essere in grado di rilevare e segnalare al superiore diretto le irregolarità eventualmente emerse dall'esame delle pratiche.
- Conoscere gli strumenti, le tecniche e le metodologie necessari per sviluppare progetti di miglioramento organizzativo della funzione/processo, in coerenza con gli obiettivi aziendali.
- Essere in grado di utilizzare software applicativi e tools informatici e telematici a supporto delle attività gestite.
- Essere in grado di catturare l'attenzione dell'interlocutore attraverso una comunicazione chiara, sintetica ed esaustiva, mostrando interesse verso il confronto e l'ascolto attivo delle opinioni altrui al fine di favorire e sviluppare le relazioni interpersonali.
- Conoscere elementi base di tecniche di *problem solving* e *decision making*.
- Conoscere elementi base di tecniche di pianificazione, gestione e controllo dei processi produttivi.
- Saper lavorare in un team di lavoro.
- Conoscere ed applicare le normative e le misure su salute e sicurezza e di tutela dell'ambiente sul luogo di lavoro.
- Conoscere la terminologia in uso nel settore ed utilizzare una conversazione base per gestire l'accoglienza del cliente.
- Conoscere gli elementi base della Disciplina del rapporto di lavoro.

#### Tutoraggio

Il raccordo tra l'apprendimento sul lavoro e la eventuale formazione esterna sarà curato da un tutor aziendale individuato nella persona di ....., che dichiara di essere in possesso della formazione e delle competenze adeguate all'attività di tutoraggio e si rende disponibile a frequentare, se necessario, gli specifici corsi di formazione (di durata non inferiore a 12 ore) finalizzati all'approfondimento dei compiti spettanti, alla definizione ed alla gestione del Piano formativo individuale.

#### Attrezzature utilizzate

Le attrezzature utilizzate, nello svolgimento delle mansioni sopra indicate, sono le seguenti:

-attrezzatura varia e minuta riguardante l'attività da espletare.

#### **Retribuzione**

La sua retribuzione lorda mensile sarà quella prevista dal C.C.N.L. di cui sopra, nello specifico:

- ■ inquadramento al ...° livello dal 1° fino al 12° mese, 90,00% della retribuzione : € .....
- ■ inquadramento al ...° livello dal 13° fino al 24° mese, 93,50% della retribuzione : € .....
- ■ inquadramento al ...° livello dal 25° fino al 36° mese, 96,50% della retribuzione : € .....

### **Periodo di prova**

Il periodo di prova sarà di durata non superiore a 2 mesi. Durante il periodo di prova è reciproco il diritto di risolvere il rapporto, anche prima della scadenza del periodo stesso, senza preavviso.

### **Termini di preavviso in caso di recesso**

Si rinvia al C.C.N.L di cui sopra.

### **Trattamento di fine rapporto**

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro avrà diritto ad un trattamento di fine rapporto – T.F.R – determinato secondo le norme della legge 29 maggio 1982, n. 297 e secondo le norme del c.c.n.l. di riferimento.

### **Riservatezza**

Lei eserciterà la Sua attività in via esclusiva e non potrà prestare qualsivoglia attività a favore di società che siano, sotto qualunque aspetto, in concorrenza con la presente Società.

Fermo restando quanto previsto all'articolo 2105 del Codice Civile, Lei non potrà divulgare notizie attinenti all'organizzazione ed ai prodotti della Società, o comunque farne uso tale da recare pregiudizio alla Società. In particolare Lei sarà tenuto, per tutta la durata del Suo rapporto di impiego, ad osservare la massima riservatezza e non potrà fornire o divulgare notizie, dati e documenti che, in relazione alle mansioni affidateLe, venissero comunque a Sua conoscenza ed in Suo possesso. Inoltre, Lei sarà obbligata a custodire e ad impiegare, con particolare diligenza, i beni aziendali che Le verranno concessi in dotazione o uso.

### **Normativa di riferimento**

Per quanto non previsto espressamente dalla presente lettera di assunzione il rapporto sarà regolato dalla Legge italiana e dalle disposizioni del Contratto collettivo nazionale di lavoro 20.11.2014 “**AGENZIE DI ASSICURAZIONE IN GESTIONE LIBERA**“

### **Consenso al trattamento dei dati personali**

Il Sig. ...., preso atto dell'informativa ai sensi dell'art. 13 D. Lgs. 196/2003, conferma di concedere il consenso per il trattamento dei suoi dati personali indispensabili per la gestione del rapporto di lavoro.

La preghiamo di restituirci, firmato in ogni foglio e datata, l'unita copia a conferma ed integrale accettazione di quanto convenuto.

....., li .....

Il Legale Rappresentante

Per ricevuta ed accettazione

Il Lavoratore .....





.....  
Firma del titolare/Rappresentante Legale:  
.....

## **TUTOR AZIENDALE**

Durante il periodo di apprendistato dovrà essere garantita la presenza di un tutor con formazione e competenze adeguate, al fine di accompagnare l'apprendista lungo tutta la durata del piano formativo individuale.

Il tutor per l'apprendistato professionalizzante, come sancito dalla legge, ha inoltre il compito di garantire l'intero percorso formativo dell'apprendista definito nel piano individuale, di favorire l'integrazione tra la eventuale formazione esterna all'azienda e la formazione formale e non formale sul luogo di lavoro.

La funzione di tutor può essere svolta:

- ***nelle imprese con meno di 15 dipendenti*** e nelle imprese artigiane dal titolare dell'impresa stessa o da un socio o da un familiare coadiuvante.

- da un lavoratore qualificato designato dall'impresa.

Ciascun tutor può affiancare non più di tre apprendisti.

La persona designata come tutor deve possedere i seguenti **requisiti**:

- inquadramento contrattuale di livello pari o superiore a quello di destinazione finale dell'apprendista;

- esperienza lavorativa di almeno quattro anni, di cui almeno due nell'area di attività della qualifica che l'apprendista dovrà conseguire;

- titoli di studio di livello almeno pari a quello posseduto dall'apprendista professionalizzante all'atto dell'assunzione, fatta eccezione per le imprese con meno di 15 dipendenti;

- ***per le aziende con più di 15 dipendenti***, la persona designata, in assenza di titolo di studio pari a quello dell'apprendista, deve possedere la qualifica di dirigente o quadro; ***deve partecipare ad una specifica iniziativa formativa di durata non inferiore a 12 ore***, entro 90 giorni dall'attivazione del contratto di apprendistato professionalizzante.

Ciascun tutor può affiancare non più di cinque apprendisti.

Deve, altresì, possedere le competenze adeguate per svolgere il compito di :

- facilitare l'inserimento dell'apprendista all'interno del contesto organizzativo aziendale;
- partecipare attivamente alla definizione del piano formativo individuale dell'apprendista;
- agevolare l'apprendimento dell'apprendista e presidiare l'andamento del processo di apprendimento nelle sue diverse fasi (sia nella formazione formale che non formale);
- facilitare la realizzazione di momenti di verifica dell'apprendimento e di valutazione finale delle competenze;
- assicurare la congruenza dell'attività svolta in azienda rispetto agli obiettivi formativi identificati nel piano formativo individuale.

FAC-SIMILE 3  
CARTA INTESTATA SOCIETA'

**PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE**  
Documento integrante il contratto di apprendistato

CONTESTUALE ALL'ASSUNZIONE

**1. DATI AZIENDA**

Ragione sociale

Sede (**Indirizzo**)

**CAP - Comune** |\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|

Partita IVA/Codice fiscale azienda |\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|

Telefono \_\_\_\_\_ Fax \_\_\_\_\_ Mail \_\_\_\_\_

Pec \_\_\_\_\_

Legale rappresentante (cognome e nome)

Totale dipendenti alla data dell'assunzione |\_|\_|\_|\_|\_|

di cui apprendisti (esclusa la presente assunzione) |\_|\_|\_|\_|

**2. DATI TUTORE AZIENDALE**

Cognome \_\_\_\_\_ Nome \_\_\_\_\_

Nato a \_\_\_\_\_ il |\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|



Comune di residenza \_\_\_\_\_ CAP |\_|\_|\_|\_|\_|

Via e numero civico

Tel. \_\_\_\_\_

C.F. \_\_\_\_ |\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|

### 3.1 – Titoli di studio ed esperienze formative

#### **Titoli di studio**

Nessun titolo di studio

Licenza elementare

Licenza media

Diploma di maturità/scuola media superiore (**SPECIFICARE**)

Laurea (vecchio ordinamento) (**SPECIFICARE**)

Laurea breve – 3 anni (nuovo ordinamento) (**SPECIFICARE**)

Laurea specialistica - 5 anni (nuovo ordinamento) (**SPECIFICARE**)

Master (**SPECIFICARE**)

ultimo anno frequentato: \_\_\_\_\_

#### Altre esperienze formative

Altri corsi frequentati e conclusi con rilascio di un attestato e/o certificazione (FSE, scuole di specializzazione, altro): \_\_\_\_\_ ore |\_|\_|\_|\_|

#### **Esperienze formative frequentate durante precedenti contratti di apprendistato**

**Titolo del Modulo di certificazione**

**azienda**

### 4. PRESTAZIONE LAVORATIVA OGGETTO DEL PRESENTE CONTRATTO

Indicare le principali attività/mansioni (almeno 3-4) che verranno affidate all'apprendista:

Tipologia del contratto  tempo pieno  tempo parziale, per n. .... ore settimanali

CCNL (indicare in **maniera esatta** il contratto applicato) :

**CCNL 20.11.2014 Dipendenti Agenzie di Assicurazione in Gestione Libera**

Qualifica prevista (descrizione)

---

Inquadramento finale

Figura professionale (descrizione) \_\_\_\_\_

Data inizio rapporto di lavoro  |  |

Data scadenza contratto  |  |

## IDENTIFICAZIONE DEL PERCORSO FORMATIVO DELL'APPRENDISTA

### APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

L'apprendista è un giovane che sta imparando un mestiere e quindi la formazione è l'elemento centrale e caratterizzante del suo percorso lavorativo.

*L'apprendistato professionalizzante è un percorso di crescita personale e professionale del giovane, che si realizza secondo un percorso finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale valida per il mercato del lavoro, accompagnandolo nei passi necessari.*

A tal fine il percorso formativo più adatto va programmato e definito, nell'ambito delle indicazioni previste nel contratto di lavoro sottoscritto.

*Volendo rappresentare schematicamente questo percorso:*

#### 1.FORMAZIONE DELL'APPRENDISTA

Si svolge in azienda (in contesto produttivo) prevalentemente per affiancamento

**Durata:** Tutto il tempo lavorativo in azienda

**Finalità:** Acquisizione di competenze culturali di tipo trasversale e competenze tecnico-professionali indispensabili all'acquisizione della piena capacità professionale

FORMAZIONE L'impegno di ciascuna azienda è attestare annualmente (entro il 31 gennaio con attestazione dell'anno solare precedente) ed al termine del percorso di apprendistato, il livello di abilità operativa acquisita da ciascun apprendista in azienda, rispetto alle attività oggetto della propria Figura professionale, utilizzando l'Allegato delle attività svolte dall'apprendista in azienda .

L'azienda assume l'impegno di realizzare la formazione attraverso azioni di affiancamento in contesto produttivo facendo riferimento alle attività elencate nel programma definito dall'ENBASS in applicazione del CCNL, relative alla Figura professionale, integrandole e/o riducendole in riferimento al proprio processo produttivo e/o di erogazione di servizi.



**NOTE PER LA COMPILAZIONE:**

Il tutore aziendale indicherà una sintetica progettazione, che diverrà riferimento per la formazione da realizzare con l'apprendista ("Scheda progettazione formazione realizzata in azienda").

Luogo e data,

FIRMA DELL'APPRENDISTA \_\_\_\_\_

FIRMA DEL TUTORE AZIENDALE \_\_\_\_\_

FIRMA DEL LEGALE RAPPRESENTANTE \_\_\_\_\_

**Informativa ai sensi del decreto legislativo 196/2003, articolo 13**

Ai sensi del D. Lgs. 196/2003 Le forniamo le seguenti indicazioni:

1. i dati da Lei forniti verranno trattati esclusivamente con riferimento al procedimento per il quale ha presentato la documentazione;
2. il trattamento sarà effettuato con supporto cartaceo e/o informatico;
3. il conferimento dei dati è obbligatorio ai sensi del D. Lgs. 297/2002 titolare del trattamento è la Provincia autonoma di Trento;
4. Titolare del trattamento è il Legale Rappresentante dell'Azienda;
5. in ogni momento Lei potrà esercitare i suoi diritti nei confronti del titolare del trattamento, ai sensi dell'art. 7 del D. Lgs. 196/2003. in particolare Lei ha diritto a:
  - a. conoscere in ogni momento i dati personali in possesso dell'Azienda, che la riguardano e come vengono trattati;
  - b. chiedere l'aggiornamento, l'integrazione, la rettificazione o la cancellazione dei dati;
  - c. opporsi, in tutto o in parte, per motivi legittimi, al trattamento di dati personali che la riguardano.

Luogo e data,

FIRMA DELL'APPRENDISTA (per consegna)

\_\_\_\_\_

FAC-SIMILE 4  
CARTA INTESTATA SOCIETA'

<p style="text-align: center;"><b>“Scheda progettazione formazione realizzata in azienda”</b></p> <p style="text-align: center;">Piano formativo individuale</p> <p style="text-align: center;"><b>CONSEGNARE ALL'APPRENDISTA PRIMA DELL'AVVIAMENTO</b></p>
---

Nome azienda \_\_\_\_\_

P. IVA |\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|

C.F. |\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|

Cognome e nome del tutore aziendale

\_\_\_\_\_

Cognome e nome apprendista

\_\_\_\_\_

Attività lavorative principali sulle quali l'apprendista sarà formato, secondo gli argomenti formativi individuali previsti nella lettera di assunzione:

1. attività a carattere trasversale di base, che dovranno perseguire gli obiettivi formativi articolati nelle seguenti quattro aree di contenuti:
  - a) competenze relazionali;

- b) organizzazione ed economia;
- c) disciplina del rapporto di lavoro;
- d) salute e sicurezza sul luogo di lavoro.

2. contenuti e competenze tecnico-professionali da conseguire mediante esperienza di lavoro, da definirsi sulla base dei seguenti obiettivi formativi:

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

Anno formativo 1° anno |\_|

**Argomento**

**Ore**

|\_9\_|\_0\_|

**Periodo di realizzazione dell'argomento**

mese e anno avvio |\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|

mese e anno conclusione |\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|

Obiettivo formativo da raggiungere

Anno formativo 2° anno |\_|

**Argomento**

**Ore**

|\_9\_|\_0\_|

## Periodo di realizzazione dell'argomento

mese e anno avvio                   |\_|\_|.|\_|\_|\_|\_|\_|

mese e anno conclusione       |\_|\_|.|\_|\_|\_|\_|\_|

Obiettivo formativo da raggiungere

Anno formativo 3° anno |\_|\_|

**Argomento**

**Ore**

|\_9\_|\_0\_|

## Periodo di realizzazione dell'argomento

mese e anno avvio                   |\_|\_|.|\_|\_|\_|\_|\_|

mese e anno conclusione       |\_|\_|.|\_|\_|\_|\_|\_|

Obiettivo formativo da raggiungere

Luogo e data \_\_\_\_\_

Firma del legale rappresentante (se diverso dal tutore)

Firma tutore

\_\_\_\_\_

Firma Apprendista (per consegna)

\_\_\_\_\_

FAC-SIMILE 5  
CARTA INTESTATA SOCIETA'

**“Valutazione attività svolte  
dall'apprendista in azienda”**

Allegato al piano formativo individuale

Attenzione: effettuare entro il 31 gennaio di ciascun anno successivo  
all'assunzione

**APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE**

APPRENDISTA:

COGNOME \_\_\_\_\_

NOME \_\_\_\_\_

FIGURA PROFESSIONALE

\_\_\_\_\_

**INSERIRE IN OGNI CASELLA LA LETTERA CHE INDICA COME L'APPRENDISTA ABBIA SVOLTO L'ATTIVITÀ:**

A - ha eseguito l'attività in totale affiancamento e sotto la guida continua del tutore

B - ha eseguito l'attività in parziale affiancamento e dopo aver acquisito le indicazioni operative

C - ha eseguito l'attività in totale autonomia

**\* utilizzare questa colonna per la valutazione finale dell'apprendista al termine del contratto di apprendistato (qualificazione o interruzione)**

Attività: Indicare le attività svolte dall'apprendista nel corso dell'anno, previste dal programma					
	1°	2°	3°	*	
1.					
2.					
3.					
4.					
5.					
6.					

7.					
8.					
9.					
10.					
11.					
12.					
13.					
14.					
15.					
16.					
17.					
18.					
19.					
20.					
21.					

Nome azienda: \_\_\_\_\_

P.IVA | | | | | | | | | | | | | | | |

C.F. | | | | | | | | | | | | | | | | | |

Cognome e nome del tutor aziendale: \_\_\_\_\_

Mail: \_\_\_\_\_

Cognome e nome dell' apprendista: \_\_\_\_\_

Luogo e data: \_\_\_\_\_

Firma del legale rappresentante (se diverso dal tutore) \_\_\_\_\_

Firma tutore \_\_\_\_\_

Firma Apprendista (per consegna)

\_\_\_\_\_



Spett.le

ENBASS - Via del TRITONE 46 00187 ROMA

e p.c.Spett.le

ANAPA Rete ImpresAgenzia – via Guido d’Arezzo 00189 ROMA

FIRST CISL – via Modena 5 00198 ROMA

FISAC CGIL – Via Vicenza 5a - 00185 ROMA

FNA – Via V. Monti 25 20123 MILANO

UILCA – Via Lombardia 3000187 ROMA

Oggetto: stipula contratto di Apprendistato  
tra l’Agenzia/Società .....  
e la/il sig.ra/sig. ....

Con la presente, ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dal CCNL dei dipendenti delle Agenzie di Assicurazione in Gestione Libera 20/11/2014, si comunica la stipula del contratto di Apprendistato in oggetto a decorrere dal .....

Distinti saluti.

p. L’Agenzia/La Società



### Art. 1 - Premessa

1. Le parti, ritenendo che il rapporto di lavoro a tempo parziale possa essere considerato mezzo idoneo ad agevolare l'incontro fra domanda ed offerta di lavoro, concordano sulla sua finalizzazione anche per realizzare occupazione aggiuntiva nell'intento di garantire ai lavoratori a tempo parziale un corretto ed equo regime normativo, concordano nel merito quanto segue.
2. Il rapporto di lavoro a tempo parziale ha la funzione di consentire: flessibilità della forza lavoro in rapporto ai flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana, del mese o dell'anno; risposta ad esigenze individuali dei lavoratori, anche già occupati.
3. L'impiego a tempo parziale non può costituire fattore di dequalificazione e di ostacolo allo sviluppo professionale.
4. Ai sensi del D.Lgs. n. 61 del 25 febbraio 2000, e successive modifiche, si intende:
  - a) per "tempo parziale" l'orario di lavoro, fissato dal contratto individuale, cui sia tenuto un lavoratore, che risulti comunque inferiore all'orario normale di lavoro previsto dal presente contratto;
  - b) per "rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale" quello in cui la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro praticato in azienda;
  - c) per "rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale" quello in relazione al quale risulti previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana;
  - d) per "rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo misto" quello che si svolge secondo una combinazione delle due modalità indicate nelle lett. b) e c).

### Nota a verbale.

1. Le Parti si riservano di regolamentare il c.d. part-time ciclico.

### Art. 2 - Rapporto a tempo parziale

1. L'instaurazione del rapporto a tempo parziale dovrà risultare da atto scritto, nel quale siano indicati i seguenti elementi:

- a) il periodo di prova per i nuovi assunti;
- b) la durata della prestazione lavorativa ridotta e le relative modalità da ricondurre ai regimi di orario esistenti in azienda; la prestazione individuale sarà fissata fra datore di lavoro e lavoratore nei seguenti limiti:
  - da 18 a 32 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale;
  - da 78 a 138 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile;
  - da 936 a 1664 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale.

I suddetti limiti minimi potranno essere ridotti fino ad un terzo in caso di rapporto di lavoro con personale ausiliario inquadrato in 1° livello, addetto alle pulizie ed al riassetto dei locali dell'agenzia.

- c) il trattamento economico, ivi compreso il pagamento delle ferie, dei permessi retribuiti e delle festività, secondo criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa;
- d) puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, così come previsto dall'art. 2, 2° comma, del D.Lgs. n. 61/2000 e successive modifiche;
- e) l'eventuale termine fissato per la trasformazione a tempo pieno.

2. La prestazione lavorativa giornaliera fino a 4 ore non potrà essere frazionata nell'arco della giornata.

3. Diverse modalità relative alla distribuzione degli orari di lavoro potranno essere definite previo accordo aziendale ovvero previo parere vincolante di conformità dell'Ente bilaterale.

### **Art. 3 - Criterio di proporzionalità**

- 1. La proporzionalità del trattamento economico del lavoratore assunto a tempo parziale si determina sulla base del rapporto fra orario settimanale ridotto ed il corrispondente orario intero previsto dal presente contratto.
- 2. Il trattamento economico del lavoratore impiegato a tempo parziale è direttamente proporzionale alla durata delle ore di lavoro previste nel contratto di assunzione ed è riferito a tutti gli elementi costitutivi della retribuzione del personale a tempo pieno, comprese le mensilità aggiuntive e quant'altro viene a qualsiasi titolo corrisposto. Le rivalutazioni e gli adeguamenti del trattamento economico derivanti dagli scatti ecc., spettano anch'essi in misura proporzionale alle ore di lavoro previste nel contratto di assunzione.

### **Art. 4 – Istituti normativi nel rapporto a tempo parziale**

1. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale, per tutti gli istituti normativi valgono le stesse disposizioni di legge e di contratto che disciplinano i rapporti di lavoro a tempo pieno.

#### **Art. 5 - Genitori di portatori di handicap**

1. I lavoratori genitori di portatori di handicap grave, comprovato dai Servizi sanitari competenti per territorio, che richiedano il passaggio a tempo parziale, hanno diritto di precedenza rispetto agli altri lavoratori.

#### **Art. 6 - Disciplina del rapporto a tempo parziale**

1. Il rapporto a tempo parziale sarà disciplinato secondo i seguenti principi:
  - a) volontarietà di entrambi le parti;
  - b) reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze delle parti e quando sia compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere, ferma restando la volontarietà delle parti per la reversibilità stessa;
  - c) priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni, per le stesse mansioni;
  - d) volontarietà delle parti in caso di modifiche dell'articolazione dell'orario concordata.

#### **Art. 7 - Lavoro supplementare - Normativa**

1. Per lavoro supplementare si intende quello prestato oltre i limiti di quello concordato nel contratto di lavoro, ma entro l'orario di lavoro del personale a tempo pieno.
2. Ai sensi del 2° e 3° comma dell'art. 3 del decreto legislativo n. 61/2000 e successive modifiche, quando vi sia accordo tra datore di lavoro e lavoratore, sono autorizzate prestazioni di lavoro supplementare sino al limite di cui al 1° comma del presente articolo.
3. E' consentita la prestazione di lavoro supplementare entro il limite del 10% dell'orario contrattualmente stabilito nell'ambito del mese.
4. Eventuali prestazioni eccedenti tale limite saranno, a richiesta del lavoratore, consolidate ed andranno così ad aumentare l'orario fisso concordato.

5. Le ore di lavoro supplementare verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione, con la maggiorazione forfetariamente e convenzionalmente determinata nella misura del 20%, comprensiva di tutti gli istituti differiti, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

#### **Art. 8 - Lavoro straordinario**

1. Per i lavoratori che svolgono un rapporto di lavoro a tempo parziale verticale o misto, anche a tempo determinato, è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie, intendendosi per tali quelle eccedenti il normale orario di lavoro settimanale previsto dal presente contratto.
2. Il lavoro straordinario viene retribuito come previsto all'art. 30 del CCNL.

#### **Art. 9 - Part-time post-maternità**

1. Al fine di consentire ai lavoratori assunti a tempo pieno indeterminato l'assistenza al bambino fino al compimento del terzo anno di età, le aziende potranno accogliere, compatibilmente con le esigenze organizzative, la richiesta di trasformazione temporanea del rapporto di lavoro, da tempo pieno a tempo parziale, da parte del genitore.
2. La richiesta di passaggio a part-time dovrà essere presentata con un preavviso di 20 giorni e dovrà indicare il periodo per il quale verrebbe ridotta la prestazione lavorativa.
3. Ai lavoratori cui sia stata concessa la trasformazione temporanea di cui al presente articolo non verrà richiesto lavoro supplementare.

#### **Art. 10 - Lavoratori affetti da gravi patologie oncologiche**

1. Ai sensi dell'art. 12-bis del D.Lgs. n. 61/2000, come modificato dal decreto n. 276/2003, i lavoratori affetti da gravi patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una Commissione medica istituita presso l'Azienda Unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale od orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno a richiesta del lavoratore. Restano in ogni caso salve disposizioni più favorevoli per il prestatore di lavoro.
2. Ai lavoratori cui sopra non verrà richiesto lavoro supplementare.

#### **Art. 11 - Trasformazione del rapporto di lavoro**

1. In caso di trasformazione del rapporto da tempo pieno a parziale, e viceversa, nel corso dell'anno, nonché nel caso di variazione dell'orario stabilito nel contratto individuale, l'importo della 13<sup>a</sup> e della 14<sup>a</sup> mensilità è determinato per dodicesimi, riproporzionando ciascuno di essi sulla base dei criteri previsti dal precedente art. 3.
2. Ogni dodicesimo è calcolato sulla base della retribuzione in vigore all'atto della corresponsione.
3. Analogo criterio sarà applicato per la determinazione della retribuzione che spetterà all'atto del godimento delle ferie, per il saldo in atto al momento della trasformazione o della variazione di orario, ferma restando in ogni caso la misura delle ferie stesse.
4. La trasformazione del rapporto di lavoro, di cui al comma 1, non comporta novazione dello stesso, e potrà avvenire solo previo consenso del lavoratore interessato.

#### **Art. 12 - Preavviso**

1. I termini di preavviso per i lavoratori occupati a tempo parziale hanno le stesse durata e modalità applicative di quelli previsti per i lavoratori a tempo pieno e si calcolano in giorni di calendario indipendentemente dalla durata e dall'articolazione della prestazione lavorativa.

#### **Art. 13 - Condizioni di miglior favore**

1. Restano confermate eventuali condizioni di miglior favore, previste da accordi aziendali in vigore, con riferimento alla materia di cui al presente titolo.

### **ALLEGATO N. 3. – APPLICAZIONE DEI D.L. N. 81/2008 E 106/2009 IN MATERIA DI SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO.**

1. premesso che le direttive comunitarie recepite dal decreto legislativo n. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni hanno lo scopo di attuare misure volte a promuovere il miglioramento della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro;
2. constatato il miglioramento dei sistemi e delle procedure di prevenzione e protezione dai rischi nei settori di applicazione e che il presente accordo risponde alla necessità di salvaguardare la salute e la sicurezza sia dei lavoratori sia degli utenti e clienti;
3. ravvisato che il decreto legislativo n. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni, nel recepire ed integrare le direttive comunitarie, intende sviluppare l'informazione, il dialogo e la partecipazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro tra i datori di lavoro ed i lavoratori e/o i loro rappresentanti, tramite strumenti adeguati e che pertanto ciò rappresenta un obiettivo condiviso cui assegnare ampia diffusione;
4. preso atto che le parti intendono dare attuazione agli adempimenti loro demandati dal decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche ed integrazioni, in materia di consultazione e partecipazione dei lavoratori alla tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
5. considerato che la logica che fonda i rapporti tra le parti sulla materia intende superare posizioni di conflittualità ed ispirarsi a criteri di partecipazione nel comune intento di privilegiare relazioni sindacali non conflittuali finalizzate soprattutto all'attuazione di una politica di prevenzione e protezione;

si è **definito il presente allegato** sulla sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, in applicazione del decreto legislativo n. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni, a valere per le agenzie di assicurazione in gestione libera, per i dipendenti delle agenzie operanti nei locali e con le attrezzature dell'agenzia.

#### **PRIMA PARTE**

#### **RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA**

Il Rappresentante per la Sicurezza, in conformità a quanto prevede l'art. 50, comma 2, del decreto legislativo n. 81/2008, non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento delle proprie attività e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla legge per le Rappresentanze Sindacali.

#### **1. Individuazione della rappresentanza**

a) Considerata la specificità del comparto, ai sensi dell'art. 47 del decreto legislativo n. 81/2008, nelle aziende che occupano fino a 15 lavoratori, i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza sono individuati, in conformità dell'articolo 48 del d.lgs. 81/2008, in ambito territoriale di comparto attraverso l'Organismo Paritetico Nazionale previsto nel presente accordo, che forma parte integrante del CCNL di categoria.

La definizione formale del sistema è demandata ad accordi da determinarsi all'interno del *Organismo Paritetico Nazionale per il settore delle agenzie di assicurazione in gestione libera*.

b1) Nelle aziende o unità produttive con più di 15 lavoratori il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e' eletto o designato dai lavoratori nell'ambito dell'azienda al loro interno, secondo le modalità di cui al punto 2 "*Procedure per l'individuazione del rappresentante per la sicurezza*", lettera C.

b2) In considerazione delle particolari peculiarità delle imprese interessate all'applicazione del presente accordo, della complessità degli adempimenti per l'entrata in vigore dello stesso e vista l'importanza, condivisa dalle parti, di dare una puntuale ed immediata applicazione all'accordo e alle tutele sia dei lavoratori sia degli utenti in tema di sicurezza, ferma restando la priorità dell'elezione di cui al comma precedente, il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza potrà essere provvisoriamente designato secondo le modalità di cui al punto 2 "*Procedure per l'individuazione del rappresentante per la sicurezza*", lettera C.

c) I Rappresentanti per la Sicurezza entreranno nel pieno delle loro funzioni subito dopo il completamento delle procedure relative all'Organismo Paritetico Nazionale di cui alla SECONDA PARTE.

## **2. Procedure per l'individuazione dei Rappresentanti per la Sicurezza**

### **A. Designazione del rappresentante territoriale per la sicurezza RLST.**

a) I rappresentanti territoriali per la sicurezza RLST saranno individuati su base regionale, fino ad un numero massimo di 92 nell'intero territorio nazionale, congiuntamente nominati dalle Organizzazioni sindacali stipulanti il seguente accordo e comunicati all' O.P.N.; è possibile prevedere la nomina dell'RLST in modo congiunto con tutte le parti firmatarie.

L'Organismo Paritetico Nazionale verificherà l'assenza di situazioni di incompatibilità, da valutare in analogia con quanto previsto all'art. 51 c.p.c., dei candidati a coprire tale ruolo e ratificherà, con propria delibera, la designazione dei rappresentanti per la sicurezza territoriali, assegnando gli ambiti territoriali di competenza; è prevista una verifica dell'operatività degli RLST ad un anno dalla nomina.

- b) Il rappresentante territoriale entra in carica con la notifica della designazione, a prescindere dalla tempistica della ratifica, dura in carica tre anni ed è ridesignabile. Scaduto il periodo, resterà comunque in carica, con pienezza di funzioni, fino all'indicazione del nuovo RLST.
- a) Gli RLST concerteranno le metodologie di lavoro ed opereranno, in particolari situazioni, congiuntamente. Saranno comunque valide le attività condotte, ai sensi del presente accordo, singolarmente da ciascun RLST.
- d) I costi dell'operatività degli RLST prima dell'entrata in funzione degli organismi contrattuali saranno posti a carico di tali organismi appena questi inizieranno ad operare.

**B. Aziende con meno di 15 dipendenti - indicazione del RLST (rappresentante territoriale dei lavoratori per la sicurezza)**

- a) L'Organismo Paritetico Nazionale comunicherà ai datori di lavoro, che a loro volta lo comunicheranno ai lavoratori, il nominativo del RLST designato al quale fare riferimento.

**C. Aziende con più di 15 dipendenti - elezione del RLS (rappresentante dei lavoratori per la sicurezza)**

- a) Il rappresentante per la sicurezza è individuato di norma tra i componenti delle R.S.A. laddove costituite; in caso di assenza di R.S.A., per l'individuazione del rappresentante per la sicurezza si procede su base elettiva tra i lavoratori in servizio e non in prova nell'azienda, su istanza degli stessi o su iniziativa delle OO.SS. dei lavoratori stipulanti il presente accordo. Le date e gli orari saranno concordate tra il datore di lavoro e i lavoratori ovvero tra il datore di lavoro e le OO.SS. dei lavoratori stipulanti il presente accordo. Le elezioni dovranno avere luogo senza pregiudizio per la sicurezza delle persone, la salvaguardia dei beni e degli impianti ed in modo da garantire il normale svolgimento dell'attività lavorativa.

Ai sensi dell'art. 47, comma 7, del D.Lgs.81/2008 il numero degli RLS da eleggere per ogni agenzia è pari a uno. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza eletto nelle agenzie con più di 15 dipendenti, è equiparato agli RLST per la formazione e la partecipazione a corsi (vedi allegato 1), art. 3 e 4 del presente accordo.

- b) In caso di costituzione della R.S.A. successiva alla elezione del rappresentante per la sicurezza, questi sarà sostituito nelle funzioni da uno dei componenti della R.S.A. stessa, che rimane in carica ed esercita le funzioni fino alla scadenza originale del mandato.

*NOTE: l'rsa che sostituisce l'rls, dovrà svolgere il corso di formazione previsto, anche se già effettuato dall'uscente rls.*

- c) Si procede alla elezione mediante votazione diretta da parte dei lavoratori. Possono essere eletti tutti i lavoratori in servizio e non in prova alla data delle elezioni ad accezione dei lavoratori a tempo



determinato e degli apprendisti. Risulterà eletto il lavoratore che avrà ottenuto il maggior numero di voti espressi, purché abbia partecipato alla votazione la maggioranza semplice degli aventi diritto. Prima dell'elezione i lavoratori in servizio nomineranno al loro interno il segretario del seggio elettorale, che dopo lo spoglio delle schede provvederà a redigere il verbale della elezione. Copia del verbale sarà consegnata dal segretario del seggio alla direzione aziendale e da questa tempestivamente inviata all'Organismo Paritetico Nazionale, che provvederà ad iscrivere il nominativo nell'apposita lista. L'esito della votazione sarà comunicato a tutti i lavoratori a cura del segretario del seggio e del datore di lavoro.

- d) L'RLS durerà in carica 3 anni e sarà rieleggibile. Scaduto il periodo, continuerà il suo mandato fino a nuove elezioni; nel caso di dimissioni, o per qualsiasi altro motivo di mancanza dell'rls, esso sarà sostituito in modo temporaneo e fino a nuove elezioni, dall'rlst, fino all'indicazione del nuovo rls.
- e) In caso non si riesca a indicare un rappresentante interno, si farà ricorso al RLST di territorio, ai sensi dell'art. 48 D.L.81/08, con le procedure previste al punto A.

### **3. Permessi retribuiti**

a) In relazione alle peculiarità dei limitati rischi presenti nel settore delle agenzie di assicurazione, per il tempo necessario allo svolgimento della attività propria di Rappresentante per la Sicurezza dei Lavoratori Aziendale o Territoriale, ogni RLS/RLST avrà a disposizione un massimo di 500 ore annue, con un costo massimo, per le aziende di 15 euro orari.

b) l'usufruzione dei permessi sarà comunicata al datore di lavoro con preavviso di almeno 48 ore, salvo i casi previsti dalla legge.

### **4. Attribuzioni dei rappresentanti per la sicurezza aziendali e territoriali**

Con riferimento alle attribuzioni del rappresentante per la sicurezza, la cui disciplina legale è contenuta all'art. 48 del decreto legislativo n. 81/2008, le parti concordano sulle indicazioni seguenti.

#### *a) Strumenti e mezzi*

1. Il rappresentante ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione aziendale prevista dalla legge per il più proficuo espletamento dell'incarico.

2. Il rappresentante può consultare senza limitazioni il documento relativo alla valutazione dei rischi e, se lo ritiene, richiederne copia ovvero prendere visione ed estrarre copia di altra documentazione che consenta la conoscenza dei risultati della valutazione effettuata.

3. Di tali dati e dei processi produttivi di cui sia messo o venga comunque a conoscenza, il rappresentante è tenuto a fare un uso strettamente connesso al proprio incarico, nel rispetto del segreto aziendale.

4. Nelle aziende superiori ai 15 dipendenti, il rappresentante per la sicurezza nell'espletamento delle proprie funzioni, e laddove se ne ravvisi la necessità, utilizza gli stessi locali che l'azienda ha destinato alle R.S.A.

#### *b) Accesso ai luoghi di lavoro*

1. Il diritto di accesso ai luoghi di lavoro deve essere esercitato nel rispetto delle esigenze organizzative e produttive e del segreto imprenditoriale con le limitazioni previste dalla legge.

2. Il rappresentante per la sicurezza deve segnalare al datore di lavoro, con un preavviso di almeno 5 giorni lavorativi se RLST e 2 giorni lavorativi se RLS, le visite che intende effettuare nei luoghi di lavoro, tranne per gli interventi urgenti previsti dalla Legge, per i quali non vi è l'obbligo del preavviso.

3. L'RLST, durante le visite che effettuerà nei luoghi di lavoro dovrà essere accompagnato, per ragioni organizzative e produttive, dal responsabile del servizio di prevenzione e protezione dell'agenzia o altra persona delegata dal Datore di Lavoro—nonché, facoltativamente, anche disgiuntamente da un rappresentante delle Associazioni ed uno delle OO.SS. firmatarie del presente protocollo.

#### *c) Modalità di consultazione*

1. Laddove il decreto legislativo n. 81/2008 prevede a carico del datore di lavoro la consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, questa deve essere effettuata in modo da garantire la sua effettività.

2. Il rappresentante per la sicurezza ha facoltà di formulare proprie proposte e proprie opinioni, non vincolanti per il datore di lavoro, in ordine alle operazioni aziendali in corso o in via di definizione.

3. Il rappresentante è tenuto a controfirmare, in ogni caso, il verbale dell'avvenuta consultazione.

### **5. Informazioni e documentazione aziendale**

1. Il rappresentante per la sicurezza ha diritto di ricevere le informazioni e di consultare e trarre copia della documentazione aziendale inerente la valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti le sostanze e i preparati pericolosi, laddove impiegati, le macchine, gli impianti, l'organizzazione e gli ambienti di lavoro, gli infortuni e le malattie professionali.

2. Il rappresentante, ricevute le notizie e le informazioni di cui al comma 1, è tenuto a farne un uso strettamente connesso alla sua funzione e nel pieno rispetto del segreto aziendale.

## **6. Tempo di lavoro retribuito per i componenti della rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza**

1. In tutti i casi in cui un componente la rappresentanza per la sicurezza, per svolgere le sue specifiche funzioni, debba interrompere la propria attività lavorativa, dovrà darne preventivo avviso all'impresa, almeno 2 giorni lavorativi prima, firmando un'apposita scheda permessi al fine di consentire il computo delle ore utilizzate; nei casi previsti dal decreto legislativo n. 81/2008, non vi è obbligo di preavviso e le ore usufruite saranno segnate nella scheda permessi non appena terminata l'urgenza.

## **7. Contenuti e modalità della formazione dei componenti la rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza**

1. Al fine di consentire ai componenti la rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza l'acquisizione delle conoscenze in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro, per un corretto esercizio dei compiti loro affidati dal decreto legislativo n. 81/2008, si stabilisce quanto segue:

- a) il rappresentante della sicurezza ha diritto alla formazione iniziale prevista dal decreto legislativo n. 81/2008;
- b) la formazione non può comportare oneri economici a carico del rappresentante della sicurezza e si svolge mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli già previsti per la sua attività;
- c) tale formazione deve prevedere, con specifico riferimento ai settori interessati, un programma che comprenda quanto previsto nell'Allegato 1, sia come argomenti che come durata.
- d) i corsi di formazione sono organizzati dall'Organismo paritetico Nazionale o in collaborazione con lo stesso;

2. Sono fatti salvi, ai fini del presente articolo, i corsi di formazione organizzati prima della stipula del presente accordo, purché rispondenti ai requisiti su indicati.

## **SECONDA PARTE**

### **ORGANISMO PARITETICO NAZIONALE (OPN)**

a. E' costituito un Organismo Paritetico Nazionale per la sicurezza sul lavoro, formato da 4 rappresentanti delle Associazioni datoriali firmatarie del presente contratto e da 4 rappresentanti dei lavoratori delle OO. SS. firmatarie del presente contratto. I rappresentanti potranno conferire delega scritta.

b. Il suddetto Organismo paritetico nazionale opererà in piena autonomia funzionale.

c. L'Organismo Paritetico, oltre agli adempimenti di cui all'articolo 20 del decreto legislativo n. 81/08, ha i seguenti compiti:

1. promuovere formazione diretta, tramite seminari e altre attività complementari per gli RLST e RLS;
2. elaborare le linee guida ed i criteri per la formazione dei lavoratori e dei rappresentanti per la sicurezza, tenendo conto di quanto previsto dai Ministeri del lavoro e della sanità in applicazione del decreto legislativo n. 81/2008 per la dimensione e la tipologia delle imprese;
3. promuovere lo scambio di informazioni e valutazioni in merito all'applicazione della normativa;
4. promuovere e coordinare gli interventi formativi e di altra natura nel campo della salute e della sicurezza sul lavoro, reperendo finanziamenti dalla Ue e di Enti pubblici e privati nazionali;
5. favorire la sperimentazione di moduli formativi flessibili ed innovativi che rispondano alle specifiche esigenze delle imprese, e destinati ai soggetti di cui al presente accordo, anche sulla base delle fonti pubbliche dell'Ue e nazionali;
6. valutare le proposte di normative comunitarie e nazionali, anche per elaborare posizioni comuni da proporre agli Organismi europei, al Governo, al Parlamento e ad altre amministrazioni nazionali competenti;
7. verifica preventiva delle compatibilità, in analogia con quanto previsto all'art. 51 c.p.c., dei rappresentanti per la sicurezza territoriali e assegnazione di ambiti territoriali di competenza;
8. assumere interpretazioni univoche su tematiche in materia di sicurezza in genere. Tali interpretazioni, in quanto unanimemente condivise e formalizzate costituiranno nel rispetto dei limiti e delle specifiche modalità previste nel Dlgs 81/08, pareri ufficiali dell'OpN. Tali pareri potranno, inoltre, essere trasmessi ad Enti ed Istituzioni, quali le USSL, le Direzioni provinciali del lavoro, la Magistratura, la Regione, ecc. e impegnano le parti a non esprimere opinioni difformi se non, a loro volta, congiuntamente concordate. L'Opn potrà inoltre valutare di volta in volta l'opportunità di divulgare nei modi concordemente ritenuti più opportuni tali pareri.
9. promuovere l'informazione e la formazione dei soggetti interessati sui temi della salute e della sicurezza;
10. individuare eventuali fabbisogni formativi specifici del territorio connessi all'applicazione del decreto legislativo n. 81/08;
11. elaborare progetti formativi in materia di salute e sicurezza sul lavoro e promuoverne la realizzazione anche in collaborazione con l'Ente regione, adoperandosi altresì per il reperimento delle necessarie risorse finanziarie pubbliche, anche a livello comunitario.

## **2. Composizione delle controversie**

1. Le parti confermano che per la migliore gestione della materia della salute e sicurezza sul lavoro occorra procedere all'applicazione di soluzioni condivise.

2. A tal fine, per dirimere eventuali conflitti irrisolti, le parti interessate (il datore di lavoro, il lavoratore o i loro rappresentanti) ricorreranno all'Organismo paritetico nazionale, quale prima istanza di risoluzione, in tutti i casi di insorgenza di controversie individuali singole o plurime relative all'applicazione delle norme riguardanti la materia dell'igiene, salute e sicurezza sul lavoro, al fine di riceverne una soluzione concordata, ove possibile.

3. Procedure:

a. la parte che ricorre all'Opn, ne informa senza ritardo le altre parti interessate.

b. In tal caso la parte ricorrente deve inviare all'Opn il ricorso scritto con raccomandata a.r. e la controparte potrà inviare le proprie controdeduzioni entro 30 giorni dal ricevimento del ricorso;

c. l'OPN può designare esperti, comunicandolo alle parti;

d. l'esame del ricorso deve esaurirsi entro i 30 giorni successivi al termine di cui al punto b), salvo eventuale proroga unanimemente definita dall'Organismo paritetico Nazionale;

e. l'Opn assume le proprie decisioni all'unanimità; la decisione unanime si realizza a condizione che siano rappresentate tutte le Associazioni ed OO.SS. stipulanti il presente accordo;

f. si redige motivato verbale dell'esame e delle decisioni prese;

g. trascorsi tali termini, ovvero qualora risulti fallito il tentativo di conciliazione, ciascuna delle parti potrà adire la magistratura;

h. Le parti interessate (aziende, lavoratori o loro rappresentanti) si impegnano a mettere in atto la decisione adottata.

#### **4. Modalità di attuazione dell'accordo**

Per la pratica realizzazione di quanto indicato nel presente allegato, le Parti stabiliranno a livello nazionale la misura del contributo da destinare all'Opn, sulla base dei seguenti criteri:

1. previa definizione del bilancio preventivo, alla copertura dei costi concorrono tutte le agenzie attraverso l'Ente Bilaterale;

2. per le Regioni nelle quali eventualmente non fossero stati nominati gli RLST, le parti stipulanti il presente accordo si incontreranno a livello nazionale per esaminarne le cause, al fine di rimuoverle ovvero di adottare soluzioni alternative.

#### **5. Dichiarazione congiunta**

1. I rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, eventualmente eletti antecedentemente alla stipula del presente accordo, non decadono in ragione dello stesso.

## **6. Disposizione finale**

Il presente accordo entra in vigore dalla data di stipula e scadrà contestualmente al CCNL, di cui forma parte integrante.

### ***Allegato 1 - Corsi per RLS/RLST.***

#### **1.PROGRAMMA**

Il corso di formazione per RLS/RLST, predisposto come previsto all'articolo 7 del comma 1° del presente accordo, verterà su:

- a) principi giuridici comunitari e nazionali;
- b) legislazione generale e speciale in materia di salute e sicurezza sul lavoro
- c) principali soggetti coinvolti ed i relativi obblighi;
- d) definizione e individuazione dei fattori di rischio;
- e) la valutazione dei rischi, con particolare riguardo a quelli da stress da lavoro correlato;
- f) individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione;
- h) aspetti normativi dell'attività di rappresentante dei lavoratori;
- g) nozioni di tecnica delle comunicazione

#### **2.NORME**

La durata dei corsi è, di norma, di 64 ore. Nelle aziende superiori a 15 dipendenti, saranno utilizzate 12 ore, nell'ambito del quantitativo indicato al comma precedente, sui rischi specifici presenti in Azienda e le conseguenti misure adottate, con verifica di apprendimento.

Per quanto riguarda l'aggiornamento annuale: corso di 8 ore.

In caso di rielezione gli RLS/RLST sono esonerati dal corso di formazione se l'OPN è già in possesso di copia dell'attestato di partecipazione al corso già sostenuto, ma non potranno mai essere esonerati dai corsi di aggiornamento.

E' fatta eccezione, e potranno non frequentare gli aggiornamenti, per quegli RLS/RLST che svolgano i corsi di aggiornamento in sede sindacale o nella loro azienda di provenienza, in quanto RLS eletti dai lavoratori in quel contesto, e ne producano all'OPN le relative attestazioni.

## **Ente Nazionale Bilaterale del settore Agenzie di ASSicurazione**

# **E.N.B.Ass. STATUTO**

### **Articolo 1 - Costituzione**

Conformemente a quanto previsto dall'articolo 4 del CCNL Agenzie di assicurazione in gestione libera del 20.11.2014, e' costituito dalle Associazioni Datoriali da un lato e dalle Organizzazioni Sindacali dall'altro, l'Ente Nazionale Bilaterale del Settore Agenzie di assicurazione, di seguito denominato E.N.B.Ass..

### **Articolo 2 - Natura**

L' E.N.B.Ass. ha la natura giuridica di associazione non riconosciuta, di cui agli artt. 36 e segg. C.C. e non persegue finalità di lucro.

### **Articolo 3 - Durata**

La durata dell'E.N.B.Ass. è a tempo indeterminato.

### **Articolo 4 - Sede**

L'E.N.B. Ass. ha sede in Roma, via del Tritone 46 sc.B int.2.

La sede legale può essere modificata con delibera del Comitato Esecutivo.

### **Articolo 5 - Soci**

Sono Soci fondatori dell'E.N.B.Ass. le Associazioni Datoriali nazionali e le Organizzazioni Sindacali nazionali di cui all'articolo 1 del presente Statuto; sono soci effettivi anche i lavoratori, ed i rispettivi datori di lavoro, di cui all' art. 3 - 1 ° comma - del C.C.N.L. 20.11.2014.

### **Articolo 6 - Scopi**

L'E.N.B.Ass. si propone lo scopo di promuovere e sostenere con le opportune iniziative il dialogo sociale fra le parti. Esso inoltre pone in essere gli strumenti necessari per garantire ai soci effettivi ogni forma di assistenza contrattuale, con riferimento, ancorché non esaustivo, a quanto previsto all'art. 4 CCNL.

### **Articolo 7 - Strumenti per l'attuazione funzionale degli scopi istituzionali.**

1. L' E.N.B.Ass., per l' attuazione delle funzioni di cui all' art. 4 - commi 2 e 3 - CCNL, istituisce un Osservatorio Nazionale, che costituisce lo strumento deputato al monitoraggio ed allo studio dei

fenomeni interessanti il settore, nonché alla attuazione delle iniziative, decise dalle parti sociali stipulanti il CCNL, in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e riqualificazione professionali.

2. Esso inoltre:

- a) assolve alle funzioni inerenti all'individuazione dei R.L.S. ed alla relativa formazione ed aggiornamenti;
- b) assume le funzioni di Segreteria operativa:
  - della Commissione Paritetica nazionale di cui all'art. 5 CCNL,
  - dell'Organismo Paritetico nazionale, istituito ai sensi del D.Lgs. 81/2001 e previsto nell'all.3 al CCNL.

3. L' E.N.B.Ass. attua la " Cassa Lavoratori Agenziali", che costituisce lo strumento per la realizzazione pratica dell'assistenza contrattuale, secondo le previsioni definite dalla Commissione di cui all' art. 4 - comma 5 - CCNL.

4. A tal fine il Comitato Esecutivo incaricherà della gestione operativa dell'assistenza sanitaria una CASSA già costituita, a cui aderirà; i rapporti saranno delegati a due membri del Comitato Esecutivo stesso, uno di parte datoriale e uno di parte sindacale.

#### **Articolo 8 - Attività dell'Osservatorio Nazionale.**

1. L'Osservatorio Nazionale svolge le seguenti funzioni iniziali :
  - a) analizzare l' evoluzione strutturale del settore e gli aspetti connessi all'occupazione ed al mercato del lavoro, con particolare riferimento alle nuove forme di organizzazione del lavoro ed alle relative ricadute sul sistema di classificazione ed inquadramento categoriale dei lavoratori;
  - b) predisporre studi e ricerche in merito a quanto previsto al punto precedente, elaborando un'eventuale proposta di riformulazione dell'art. 18 CCNL, relativo all'inquadramento;
  - c) valutare la possibilità di introdurre nel testo contrattuale la previsione del lavoro ripartito (job sharing), definendone eventualmente le caratteristiche normative;
  - d) formulare progetti rivolti alla formazione e/o riqualificazione professionale per i lavoratori cui di applica il CCNL in epigrafe;
  - e) predisporre schemi formativi per specifiche figure professionali, finalizzati al miglior utilizzo dei contratti di formazione e lavoro e di apprendistato;
  - f) elaborare a fini statistici i dati provenienti dalle Commissioni Paritetiche territoriali, ed i relativi fenomeni interessanti il settore.
2. A tal fine, l'Osservatorio attua ogni utile iniziativa, e, in particolare:
  - a) programma ed organizza relazioni sul quadro economico e produttivo del settore e dei comparti e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle previsioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni finalizzate, tra l'altro, a fornire alle parti il supporto tecnico necessario alla realizzazione degli incontri annuali di informazione;
  - b) elabora proposte in materia di formazione e qualificazione professionale, anche in relazione a disposizioni legislative nazionali e comunitarie e in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, finalizzate altresì a creare le condizioni più opportune per la loro pratica realizzazione a livello territoriale;
  - c) esamina ed approva eventuali progetti, per la formazione e/o riqualificazione professionale, elaborati congiuntamente dagli Organismi territoriali delle Associazioni datoriali e delle 00.SS. di cui all'art. 1;



- d) riceve ed elabora, a fini statistici, i dati forniti dalle articolazioni territoriali delle Associazioni datoriali e delle Organizzazioni sindacali sulla realizzazione degli accordi in materia di contratti di formazione e lavoro ed apprendistato nonché dei contratti a termine;
  - e) predispone e/o coordina schemi formativi per specifiche figure professionali, al fine del migliore utilizzo dei contratti di formazione e lavoro;
  - f) riceve, anche con riferimento agli adempimenti di cui alla legge 936 del 1986 di riforma del CNEL, dalle Organizzazioni ed Associazioni territoriali gli accordi collettivi territoriali, curandone la raccolta.
3. L' Osservatorio svolge infine tutte le funzioni ed attività che le Parti sociali firmatarie il CCNL riterranno necessarie per l' attuazione degli accordi nazionali.

#### **Articolo 9 - Finanziamento**

L'E.N.B.Ass. è finanziato mediante il contributo di assistenza contrattuale di cui all' art. 3 - 2° comma - CCNL, destinato alle finalità indicate all' art. 4, escluso il comma 5. Esso riscuote altresì il contributo di assistenza contrattuale destinato al finanziamento degli strumenti indicati al comma 5, così come definito dall' apposita Commissione.

#### **Articolo 10 - Organi dell'E.N.B.Ass.**

Sono organi dell'E.N.B.Ass. :

- L'Assemblea;
- Il Presidente ed il Vice Presidente;
- Il Comitato Esecutivo;
- Il Collegio dei Sindaci.

#### **Articolo 11 - Assemblea**

1. L'Assemblea è composta da 32 membri, indicati dalle Parti e così ripartiti:
  - 16 in rappresentanza delle Associazioni Datoriali Nazionali, designati pariteticamente e secondo i criteri decisi ed approvati dalle rispettive strutture nazionali;
  - 16 in rappresentanza delle Organizzazioni Sindacali Nazionali dei lavoratori, designati pariteticamente e secondo i criteri decisi ed approvati dalle rispettive strutture nazionali.
2. I membri dell'Assemblea durano in carica tre anni e si intendono riconfermati di triennio in triennio, qualora dalle rispettive Mandanti non siano state fatte nomine diverse almeno un mese prima della scadenza. E' però consentito alle Associazioni ed Organizzazioni di provenienza di provvedere alla sostituzione dei propri membri anche prima della scadenza del triennio, in qualunque momento e per qualsiasi causa, con comunicazione scritta.
3. Il nuovo membro avrà per la durata della carica, la stessa anzianità di quello sostituito.
4. E' nella facoltà delle Associazioni Datoriali indicare la metà dei propri membri che avranno un doppio diritto di voto.
5. E' nella facoltà delle Associazioni Datoriali e delle Organizzazioni Sindacali indicare un proprio membro supplente, che può sostituirsi a uno dei titolari in caso di loro impedimento.

#### **Articolo 12 - Poteri dell'Assemblea**

Spetta all'Assemblea di:

- eleggere il Presidente ed il Vice Presidente;

- nominare i componenti del Comitato Esecutivo fra i propri membri, su proposta delle rispettive Associazioni e Organizzazioni costituenti;
- approvare i regolamenti interni dell'E.N.B.Ass., della CASSA, dell'Osservatorio Nazionale;
- deliberare le iniziative pratiche per l'attuazione degli scopi di cui all'articolo 6 del presente Statuto;
- deliberare in ordine all'eventuale compenso per amministratori e sindaci;
- svolgere tutte le altre attività ad essa demandate dal presente Statuto;
- approvare i verbali delle proprie riunioni.

### **Articolo 13 - Riunioni dell'Assemblea**

1. L'Assemblea si riunisce ordinariamente due volte all'anno, e, straordinariamente, ogni qualvolta sia richiesta da almeno otto membri effettivi dell'Assemblea o dal Presidente o dal Collegio dei Sindaci.
2. La convocazione dell'Assemblea è effettuata mediante avviso scritto da recapitarsi almeno dieci giorni prima di quello fissato per la riunione.
3. Gli avvisi devono contenere l'indicazione del luogo, giorno ed ora della riunione e gli argomenti da trattare.

Le riunioni sono presiedute dal Presidente dell'E.N.B.Ass., o, in caso di sua assenza, dal Vice Presidente. Per la validità delle adunanze dell'Assemblea e le relative deliberazioni e' necessaria la presenza di almeno la metà più uno dei suoi componenti, e cioè di almeno 17 membri.

5. Le delibere sono valide solo se ricevono il voto favorevole di almeno la metà più uno dei componenti. Ciascun membro ha un voto. E' ammessa la delega scritta ad altri membri, ma ognuno può essere portatore di una sola di esse.

### **Articolo 14 - Il Presidente**

1. Il Presidente dell'E.N.B.Ass. viene eletto dall'Assemblea, di norma alternativamente una volta fra i Consiglieri effettivi rappresentanti le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori e la volta successiva tra i Consiglieri effettivi rappresentanti le Associazioni dei datori di lavoro. Il Presidente dura in carica per un triennio. Qualora, nel corso del triennio, il Presidente cessi dall'incarico, per qualsivoglia motivo, il nuovo Presidente dura in carica fino alla scadenza del triennio in corso. Per il primo mandato dopo l'aggiornamento, il Presidente sarà di estrazione delle Associazioni dei datori di lavoro.
2. Spetta al Presidente dell'E.N.B.Ass. di:
  - rappresentare l'Ente di fronte ai terzi e stare in giudizio;
  - promuovere le convocazioni ordinarie e straordinarie dell'Assemblea e presiederne le adunanze;
  - presiedere le riunioni del Comitato Esecutivo;
  - sovrintendere alla applicazione del presente Statuto;
  - dare esecuzione alle deliberazioni dell'Assemblea;
  - svolgere tutti gli altri compiti ad esso demandati dal presente Statuto o che gli vengano affidati dall'Assemblea.
3. Il Presidente ha la firma sociale.
4. Il Presidente non può conferire i suoi poteri ad un terzo, ma può delegare compiti esplicitamente definiti ad uno o più membri del Comitato Esecutivo.

5. Spetta al Presidente dell'E.N.B.Ass. la rappresentanza negoziale dell'Ente, che può essere esercitata solo congiuntamente con il Vice-Presidente ed in posizione paritetica con questo. La rappresentanza negoziale dell'Ente è esercitata da entrambi sempre congiuntamente.

#### **Articolo 15 - Il Vice Presidente**

1. Il Vice Presidente dell'E.N.B.Ass. viene eletto dall'Assemblea, di norma alternativamente una volta tra i Consiglieri effettivi rappresentanti le Associazioni dei datori di lavoro e la volta successiva fra i membri Consiglieri effettivi rappresentanti le Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori, in modo che, nel periodo in cui il Presidente eletto sarà scelto fra i rappresentanti le Associazioni dei datori di lavoro, il Vice Presidente sia scelto fra i rappresentanti le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori e viceversa.
2. Il Vice Presidente coadiuva il Presidente nell'espletamento delle sue mansioni e lo sostituisce in caso di assenza e/o impedimento, per tutto il tempo che risulti necessario.
3. Relativamente alla durata della carica, valgono le stesse disposizioni stabilite per il Presidente.

#### **Articolo 16 - Il Comitato Esecutivo**

Il Comitato Esecutivo è composto da:

- a) il Presidente dell'Ente;
  - b) il Vice Presidente dell'Ente;
  - c) 6 membri, nominati dall'Assemblea tra i suoi componenti e così ripartiti: c1) tre Consiglieri indicati dalle Associazioni dei datori di lavoro;
- c2) tre Consiglieri indicati dalle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori.

#### **Articolo 17 - Poteri del Comitato Esecutivo**

1. Spetta al Comitato Esecutivo di:
  - vigilare sul funzionamento di tutti i servizi sia tecnici che amministrativi;
  - vigilare sul funzionamento delle iniziative promosse dall'E.N.B.Ass. e riferirne all'Assemblea;
  - provvedere alla redazione dei bilanci consuntivi e preventivi dell'Ente;
  - assumere, licenziare e gestire il personale dell'Ente, e regolarne il trattamento economico;
  - predisporre i regolamenti interni dell'Ente ed il regolamento operativo dell'Osservatorio Nazionale e sottoporli all'approvazione dell'Assemblea;
  - riferire all'Assemblea in merito alle proprie delibere;
  - promuovere iniziative amministrative e giudiziarie nell'interesse dell'Ente;
  - proporre all'Assemblea l'eventuale compenso per gli Amministratori e Sindaci;
  - approvare i verbali delle proprie riunioni.
2. Il Comitato Esecutivo può esercitare, in caso di urgenza, i poteri dell'Assemblea, ma ogni delibera è da sottoporre a ratifica dell'Assemblea stessa entro il termine perentorio di trenta giorni.

#### **Articolo 18 - Riunioni del Comitato Esecutivo**

1. Il Comitato Esecutivo si riunisce ordinariamente ogni due mesi, e, straordinariamente, ogni qualvolta sia richiesto da almeno tre membri effettivi del Comitato o dal Presidente.
2. La convocazione del Comitato è effettuata con avviso scritto almeno cinque giorni prima di quello fissato per la riunione. In caso di urgenza, il termine per la convocazione può essere ridotto e la convocazione stessa può avvenire anche telegraficamente o con qualsiasi altro mezzo.
3. Gli avvisi devono contenere l'indicazione del luogo, giorno ed ora della riunione e gli argomenti da trattare.
4. Le riunioni sono presiedute dal Presidente dell'E.N.B.Ass..
5. Per la validità delle adunanze e delle relative deliberazioni e' necessaria la presenza di almeno la metà più uno dei suoi componenti, e cioè di almeno cinque membri.
6. Le delibere sono valide solo se ricevono il voto favorevole di almeno cinque membri.
7. Ciascun membro ha un voto.
8. Il comitato esecutivo ha facoltà di deliberare di votare via pec o fax per argomenti specifici.
9. Alle riunioni del Comitato Esecutivo può intervenire, senza diritto di voto, il Presidente del collegio dei Sindaci.

#### **Articolo 19 - Il Collegio dei Sindaci**

1. Il Collegio dei Sindaci e' composto di tre membri effettivi così designati: uno dalle Associazioni dei datori di lavoro, uno dalle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori, il terzo scelto di comune accordo fra gli iscritti al Registro dei Revisori Contabili, che ne e' il Presidente.
2. Le predette Organizzazioni ed Associazioni designano inoltre due Sindaci supplenti, uno per parte, destinati a sostituire i Sindaci eventualmente assenti per cause di forza maggiore.
3. Tutti i Sindaci durano in carica tre anni e possono essere riconfermati. Essi effettuano il controllo contabile, e pertanto devono rispondere ai requisiti previsti dall'art.2409/bis ce e dal DM 320/2004 e successive modifiche.
4. I Sindaci esercitano le attribuzioni ed hanno i doveri di cui agli articoli 2403, 2404 e 2407 C.C. in quanto applicabili. Essi devono riferire immediatamente all'Assemblea le eventuali irregolarità riscontrate durante l'esercizio delle loro funzioni.
5. Il Collegio dei Sindaci esamina i bilanci consuntivi dell'E.N.B.Ass. per controllare la corrispondenza delle relative voci alle scritture.
6. Esso si riunisce ordinariamente una volta a trimestre ed ogni qualvolta il Presidente del Collegio lo ritenga opportuno ovvero quando uno dei Sindaci ne faccia richiesta.
7. La convocazione e' fatta per iscritto.
8. I Sindaci potranno partecipare alle riunioni dell'Assemblea senza voto deliberativo.

#### **Articolo 20 - Patrimonio dell'E.N.B.Ass.**

1. Le disponibilità dell'E.N.B.Ass sono costituite dall'ammontare del finanziamento di cui al precedente articolo 9, dagli interessi attivi maturati sull'ammontare del finanziamento stesso e dagli eventuali interessi di mora per ritardati versamenti.
2. Costituiscono, inoltre, disponibilità dell'E.N.B.Ass. le somme ed i beni mobili ed immobili, che per lasciti, donazioni o per qualsiasi altro titolo, previa occorrendo, eventuali autorizzazioni di legge, entrino a far parte del patrimonio dell'Ente stesso.
3. In adesione allo spirito ed alle finalità del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da Agenzie di assicurazione in gestione libera, il patrimonio dell'E.N.B.Ass. e' utilizzato esclusivamente per il conseguimento delle finalità di cui all'articolo 6 o accantonato -se ritenuto necessario o opportuno - per il conseguimento delle medesime finalità in futuro.
4. Il regime giuridico relativo ai beni e, piu<sup>x</sup> in generale, al patrimonio dell'Ente, è quello del "fondo comune" regolato per solidale irrevocabile volontà dei soci dalle **previsioni del** presente Statuto, con espressa esclusione e conseguente inapplicabilità delle disposizioni in tema di comunione di beni.
5. I singoli Associati non hanno diritto ad alcun titolo sul patrimonio dell'E.N.B.Ass. sia durante la vita dell'Ente che in caso di scioglimento dello stesso.

#### **Articolo 21 - Gestione dell'E.N.B.Ass.**

Per le spese di impianto e di gestione, l'E.N.B.Ass. potrà avvalersi delle disponibilità di cui all'articolo 20. Ogni pagamento di spese ed ogni erogazione per qualsiasi titolo, ordinario o straordinario, dovrà essere giustificato dalla relativa documentazione firmata dal Presidente e dal Vice Presidente.

#### **Articolo 22 - Bilancio dell'E.N.B.Ass.**

1. Gli esercizi finanziari dell'E.N.B.Ass. hanno inizio il primo gennaio e termineranno il 31 dicembre di ciascun anno. Alla fine di ogni esercizio il Comitato Esecutivo provvede alla redazione del bilancio consuntivo riguardante la gestione dell'Ente e del bilancio preventivo.
2. Entrambi i bilanci, consuntivo e preventivo, devono essere approvati dall'Assemblea entro tre mesi dalla chiusura dell'esercizio e cioè entro il 31 marzo dell'anno successivo. Il bilancio consuntivo, la situazione patrimoniale e il conto economico, accompagnati dalla relazione del Comitato Esecutivo e dei Sindaci, nonché il bilancio preventivo, devono essere trasmessi, entro dieci giorni dall'approvazione, alle Organizzazioni Sindacali ed alle Associazioni datoriali di cui all'articolo 1 del presente Statuto.

#### **Articolo 23 - Liquidazione dell'E.N.B.Ass.**

1. La messa in liquidazione dell'E.N.B.Ass. è disposta, su conforme deliberazione delle Associazioni ed Organizzazioni stipulanti, nei seguenti casi:
  - a) qualora esso cessi da ogni attività per disposizione di legge;
  - b) qualora esso venga a perdere per qualsiasi titolo o causa la propria autonomia finanziaria e funzionale;
  - c) qualora, per qualsiasi motivo, cessi l'efficacia generale per tutti gli appartenenti alla categoria delle disposizioni contenute nel Contratto Nazionale di Lavoro in ordine all'accantonamento ed al versamento dei contributi.
2. Nel momento stesso in cui dovesse verificarsi una delle ipotesi di cui sopra, cesserà automaticamente l'obbligo per tutti i datori di lavoro di accantonare presso l' E.N.B.Ass. i contributi di cui al precedente comma, lettera c), e per essi e per i lavoratori di pagare i medesimi.

3. Nella ipotesi di messa in liquidazione, le Organizzazioni ed Associazioni stipulanti provvederanno alla nomina di otto liquidatori, di cui quattro nominati dalle Associazioni dei datori di lavoro e quattro nominati dalle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori; trascorso un mese dal giorno della messa in liquidazione ed in difetto di quanto sopra, provvedere, ad istanza della parte diligente, il Presidente del Tribunale.
4. Le anzidette Associazioni ed Organizzazioni determinano, all'atto della messa in liquidazione dell'E.N.B.Ass., i compiti dei liquidatori, ratificandone successivamente l'operato.
5. Il patrimonio netto risultante dai conti di chiusura della liquidazione sarà devoluto ad attività assistenziali da concordare tra le Organizzazioni ed Associazioni firmatarie del presente atto.
6. In caso di mancato accordo la devoluzione sarà effettuata dal Presidente del Tribunale, tenuti presenti i suddetti scopi.

#### **Articolo 24 - Modifiche Statutarie**

1. Qualunque modifica al presente statuto deve essere preventivamente decisa dalle Associazioni datoriali ed Organizzazioni Sindacali di cui all'articolo 1, che possono delegare di caso in caso i membri del Comitato Esecutivo, e deliberata dall'Assemblea dell'E.N.B.Ass., con votazione a maggioranza di almeno due terzi dei componenti l'Assemblea stessa.
2. Qualora le modifiche dello Statuto siano necessarie unicamente per adempiere a precise disposizioni di legge, al fine di renderlo conforme al dettato normativo vigente, esse rientrano fra le competenza del Comitato Esecutivo, il quale si atterrà poi al disposto dell'art. 17 comma 2.

#### **Articolo 25 - Disposizioni finali**

Per quanto non espressamente previsto dal presente Statuto valgono, in quanto applicabili, le norme di legge in vigore.

# REGOLAMENTO

## Art. 1 - FUNZIONAMENTO

Il presente regolamento disciplina il funzionamento dell'Ente Nazionale Bilaterale del settore Agenzie di ASSicurazione, in seguito più brevemente denominato "ENBASS", costituito il 2.7.2010 ai sensi del CCNL di categoria; in particolare, definisce le attività svolte da ENBASS per l'attuazione degli scopi previsti dallo Statuto e le linee di indirizzo per il funzionamento e l'organizzazione interna dell'Ente; integra quanto non esplicitamente previsto dallo Statuto. Il presente regolamento interno è stato approvato a Roma in data 10 dicembre 2012 e quindi aggiornato in data 26 maggio 2015 dall'Assemblea dell'ENBASS, così come prevede lo Statuto, per disciplinare i rapporti tra ENBASS e i Soci tutti, tra i vari organi dell'Ente, ed altri aspetti attinenti al funzionamento dell'Ente stesso.

Il funzionamento dell'ENBASS è retto, oltre che dalle disposizioni dello Statuto, da questo Regolamento che vincola tutti i Soci e forma parte integrante del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Settore. Pertanto, per quanto non espressamente previsto nel presente Regolamento, s'intendono richiamate le norme dell'atto costitutivo, dello Statuto e le disposizioni del CCNL e dagli accordi sottoscritti dalle parti sociali a livello nazionale.

La determinazione degli obiettivi è prevista negli articoli 3 e 4 del vigente CCNL di settore e nello Statuto dell'Ente, mentre l'indirizzo spetta all'Assemblea, la quale dovrà fornire conseguenti indicazioni per l'attuazione degli obiettivi.

Le deliberazioni dell'Assemblea sono vincolanti per tutti i Soci.

Il Presidente cura ed emana le disposizioni necessarie all'esecuzione delle deliberazioni assunte dal Comitato Esecutivo e dall'Assemblea; ha la supervisione dell'attività dell'Ente; adempie a tutte le funzioni che gli siano state affidate dallo Statuto, dal presente Regolamento o dal Comitato Esecutivo.

Non può conferire i suoi poteri ad un terzo, ma può delegare compiti esplicitamente definiti ad uno o più membri del Comitato.

## Art. 2 - MODALITÀ DI FINANZIAMENTO / CONTRIBUZIONE

Il finanziamento dell'Ente, non essendoci stata alcuna diversa, concorde ed esplicita manifestazione di volontà contraria delle Parti contraenti, avverrà nella misura e con le modalità previste dagli articoli 3 e 4 del CCNL vigente.

La quota a carico del Lavoratore è trattenuta dal datore di lavoro all'atto del pagamento delle 14 rate di retribuzione annuali. Il relativo importo deve essere indicato con apposita voce nella busta paga e nel libro unico.

Le quote a carico dei lavoratori e dei datori di lavoro, necessarie per assicurare operatività e fornire efficienti servizi ai lavoratori e ai datori di lavoro, dovranno essere versate all'Ente avvalendosi esclusivamente del sistema di accredito attraverso il modello F24 (con indicazione del codice "ENBA"), indicando le causali del versamento secondo lo schema definito con INPS, che si allega al presente Regolamento.

I versamenti delle quote di cui al precedente punto dovranno avvenire nel mese successivo a quello di erogazione dello stipendio.

Le quote dovranno essere versate con cadenza mensile contemporaneamente alla scadenza INPS. In caso di ritardato versamento saranno dovuti gli interessi di mora nella misura del prime rate A.B.I. calcolato trimestralmente senza che ciò pregiudichi il diritto dell'Ente ad adire le vie legali.

I servizi resi dall'Ente e dalle sue Commissioni sono dedicati all'effettuazione delle attività previste a favore degli aderenti; pertanto, chi intenda avvalersene, per il tramite delle Associazioni di categoria e le

rappresentanze sindacali, è tenuto a comprovare l'avvenuto versamento della quota di competenza prevista dal CCNL per le attività dell'Ente, nonché il rispetto completo del CCNL in vigore.

L'Agenzia, o il Consulente da questa delegato, deve registrarsi nel portale [www.enbass.it](http://www.enbass.it), previo rilascio di apposita password dall'Ente stesso, ed effettuare on line la comunicazione contributiva mensile, indicando il numero dei dipendenti divisi per uomini e donne (di cui a full time e a part-time, contratti di apprendistato, contratti a tempo determinato e altre tipologie), le loro retribuzioni e il riepilogo delle quote versate.

Se inviati per posta, tali riepiloghi dovranno essere sottoscritti dai datori di lavoro, quali responsabili delle omissioni e/o inesattezze contenute negli elenchi. L'ente Bilaterale potrà inoltre avvalersi delle entrate derivanti da:

- eventuali contributi, erogazioni liberali di soggetti pubblici o privati;
- altri proventi derivanti da iniziative che diano esecuzione agli scopi associativi;
- qualsiasi altro mezzo di cui possa valersi nel pieno rispetto delle normative vigenti.

### **Art. 3 - ATTIVITÀ**

I compiti di ENBASS saranno quelli presenti nello Statuto e/o previsti dal CCNL e dagli accordi sottoscritti dalle parti sociali a livello nazionale.

Le attività di competenza di ENBASS possono essere così sintetizzate:

#### **1- ANALISI, RICERCHE, FORMAZIONE**

a) Coordinare le attività dell'Osservatorio Nazionale previste dagli artt. 7 e 8 dello Statuto Enbass e dall'art. 4 comma 2 e 3 del CCNL.;

#### **2.- COMMISSIONE PARITETICA NAZIONALE**

Essere segreteria operativa della Commissione, in attuazione dell'art.5 del C.C.N.L., cui sono attribuiti i seguenti compiti:

- a) esprimere pareri interpretativi delle norme del presente CCNL, vincolanti per le parti contraenti qualora assunte all'unanimità;
- b) definire le norme operative per l'attività delle Commissioni di conciliazione territoriali;
- c) esaminare le istanze delle parti per la eventuale identificazione di nuove figure professionali;
- d) elaborare eventuali documenti di supporto alla successiva contrattazione di rinnovo;
- e) esaminare eventuali controversie insorte in merito ai nuovi inquadramenti, esprimendo le necessarie risoluzioni.

La Commissione Paritetica Nazionale sarà convocata ogni qualvolta se ne ravvisi l'opportunità o quando ne faccia richiesta scritta e motivata una delle parti contraenti.

#### **3. ORGANISMO PARITETICO NAZIONALE**

a) Essere segreteria operativa dell'Organismo, istituito ai sensi del D.Lgs. 81/2008, con la gestione delle cedole orarie di cui all'Allegato 3 (Accordo applicativo del D.Lgs. 81/2008), assolvendo le funzioni, previste dall'intesa, inerente all'individuazione dei R.L.S./R.L.S.T. ed alla relativa formazione ed aggiornamenti.

#### **4. PERMESSI SINDACALI**



a) Gestire le cedole orarie e i rimborsi relativi ai permessi sindacali entro 12 mesi dall'inizio della riscossione dei contributi.

## 5- ASSISTENZA

Provvedere, sulla base dei contratti e accordi collettivi stipulati tra le parti, a:

- a) gestire direttamente le attività di rimborso ai datori di lavoro delle assenze lavorative per malattia dei lavoratori iscritti (Allegato A);
- b) gestire attraverso la funzione CASSA le prestazioni previdenziali e assistenziali a favore dei Soci effettivi iscritti (Allegato B).

### **Art.4 - MODALITÀ DI FUNZIONAMENTO**

Nell'ambito dell'Ente Bilaterale viene istituita una Segreteria che ha il compito di assicurare l'organizzazione gestionale ed amministrativa dell'Ente stesso.

Il Comitato Esecutivo dell'Ente Bilaterale si riunisce ordinariamente almeno due volte l'anno, con la possibilità di realizzare ulteriori riunioni in relazione all'esigenza di seguire e approfondire i progetti e le iniziative avviate in seno all'Ente.

La convocazione ordinaria delle riunioni è effettuata dalla Segreteria, per iscritto, anche a mezzo fax o posta elettronica, verificandone la regolare ricezione, almeno 10 giorni prima della data fissata e deve contenere l'ordine del giorno, l'eventuale documentazione, il luogo e l'ora di inizio della stessa.

I componenti impossibilitati a partecipare alle riunioni dovranno darne tempestiva comunicazione alla Segreteria dell'Ente Bilaterale stesso.

I. soli membri dell'Assemblea possono farsi rappresentare alle riunioni della stessa da altro membro dello stesso organismo, mediante delega scritta consegnata al delegato anche mediante telefax o posta elettronica; ogni membro potrà essere portatore al massimo di una delega. Le deleghe sono conservate dall'ENBASS.

II. verbale delle riunioni, approvato a conclusione delle stesse, deve contenere le presenze, gli argomenti trattati e le decisioni assunte; deve essere trasmesso ai componenti entro i 15 giorni successivi alla riunione.

In applicazione a quanto previsto nell'art.18 comma 8 dello statuto, il comitato esecutivo ha facoltà, nei casi consentiti dalla legge e per argomenti specifici, di deliberare con consultazione scritta, via pec o fax.

La procedura di consultazione scritta non è soggetta a particolari vincoli e potrà svolgersi con le modalità sotto riportate, purché sia assicurato a ciascun componente il diritto di partecipare alla decisione e sia assicurata a tutti adeguata informazione in merito al suo oggetto.

La decisione è adottata mediante approvazione per iscritto di un documento che contenga il medesimo testo di decisione, purché si raggiunga la maggioranza degli aventi diritto in relazione a quella deliberazione.

Il procedimento decisionale in forma scritta dovrà concludersi entro 7 (sette) giorni di calendario dal suo inizio; il componente che, entro il termine di cui sopra, non comunica espressamente il proprio consenso od il proprio dissenso è considerato contrario alla proposta avanzata.

La documentazione relativa alle decisioni così assunte deve essere conservata dalla segreteria dell'ente, che dovrà comunicare a tutti se la decisione è stata validamente assunta ovvero se è stata respinta, indicando il numero dei favorevoli, dei contrari, degli astenuti e di chi non si è pronunciato.

Per le riunioni del comitato esecutivo è prevista inoltre la possibilità che esse avvengano per teleconferenza o videoconferenza, a condizione che:

- sia consentito al presidente di accertare l'identità degli intervenuti, regolare lo svolgimento della riunione, constatare e proclamare i risultati delle eventuali votazioni;
- sia consentito a ciascun intervenuto di seguire la discussione, visionare, ricevere o trasmettere documenti, intervenire in tempo reale alla trattazione degli argomenti affrontati e partecipare alla eventuale votazione simultanea degli stessi;
- siano indicati nell'avviso di convocazione i luoghi audio/video collegati a cura della associazione, nei quali gli intervenuti potranno affluire.

Verificandosi tali condizioni, la riunione si considera tenuta nel luogo in cui si trova il Presidente.

## **Art.5 - COSTI DI AMMINISTRAZIONE**

Le spese di funzionamento e di amministrazione dell'Ente, nonché quelle di funzionamento degli organi sociali, quando non diversamente stabilito, vanno prelevate dai contributi versati ai sensi del precedente art. 2, prima che essi vadano trasferiti agli eventuali gestori finanziari delle risorse.

## **Art.6 - REQUISITI**

### A) degli Organi

I rappresentanti che siedono negli organi, designati dalle parti costitutive di ENBASS, dovranno possedere:

- i requisiti di moralità di cui all'art. 5, comma 1 lett. d) del d.lgs. 276/03;
- i requisiti minimi di professionalità che consentano l'espletamento del mandato nella piena consapevolezza e conoscenza degli ambiti in cui opera ENBASS. Fatte salve le indicazioni legislative già previste da specifiche norme di legge, per requisito minimo si intende l'aver maturato significative esperienze professionali, anche all'interno di associazioni sindacali o di categoria, in ruoli coerenti con i compiti di ENBASS .

### B) del personale di struttura

Il personale operante presso ENBASS andrà selezionato con riferimento a titoli di studio ed esperienze pregresse coerenti con le mansioni da assegnare e conseguentemente con i livelli di inquadramento previsti dal CCNL legalmente applicabile in vigore.

## **Art.7 - ESERCIZIO SOCIALE**

L'esercizio finanziario inizia il 1° gennaio e si chiude il 31 dicembre di ogni anno.

Il bilancio annuale deve essere redatto secondo le disposizioni civilistiche e fiscali previste dalla legislazione vigente.

Al fine di improntare alla massima efficacia l'azione di ENBASS, vengono individuati i seguenti criteri:

### A) budget previsionale e bilancio consuntivo

Il budget previsionale e il bilancio consuntivo saranno redatti secondo i seguenti principi:

- adozione di usuali criteri di contabilità analitica;

- evidenza delle voci in entrata e in uscita;
- evidenza analitica delle spese di funzionamento, individuando le spese di gestione, i costi del personale e i compensi degli organi, nel rispetto delle normative fiscali e contributive.

Il budget previsionale sarà presentato dall'Esecutivo all'approvazione dell'Assemblea dei Soci e sarà accompagnato da una relazione programmatica sulle risorse disponibili e sulle attività da svolgersi.

Il bilancio consuntivo dovrà essere certificato dal Collegio sindacale.

B) relazione consuntiva annuale sull'andamento della gestione

La relazione annuale, prevista dallo Statuto di ENBASS, dovrà riguardare l'andamento della gestione anche rispetto agli obiettivi, l'andamento dell'attività in corso anche con riferimento alla quantità e qualità dei servizi resi, l'individuazione del rapporto ottimale fra risorse -attività - servizi, nonché le verifiche effettuate dai Sindaci.

#### **Art.8 - CRITERI PER L'ACQUISIZIONE DI BENI, SERVIZI E CONSULENZE**

La Presidenza è delegata dall'Esecutivo a compiere tutti gli atti di ordinaria amministrazione, compresi quelli di spesa, necessari alla gestione corrente dell'ENBASS nell'ambito delle procedure e dei limiti stabiliti nel budget previsionale e dal regolamento dell'ENBASS.

Le disposizioni del Regolamento sono finalizzate ad assicurare che l'affidamento di servizi e forniture avvenga in termini temporali ristretti e con modalità semplificate, nel rispetto dei principi di efficacia, efficienza, ed economicità dell'azione amministrativa oltre che dei principi di libera concorrenza, non discriminazione, trasparenza, proporzionalità e pubblicità.

Per l'affidamento di incarichi ad operatori esterni delle società di servizi, l' ENBASS dovrà adottare criteri di selezione, oggettivi e misurabili, degli operatori esterni delle società medesime, secondo principi di professionalità ed economicità con riferimento ai costi ed alla tipologia di servizi resi, valutando comparativamente almeno 3 offerte.

Pertanto, ogni spesa superiore ad € 5.000,00 e inferiore a € 1.000.000,00 sarà effettuata previa gara che preveda la valutazione comparativa, anche a trattativa privata, di almeno tre offerte alternative e provenienti da fornitori/prestatori di servizi, diversi e non collegati tra di loro. Al di sopra di tali limiti di cifra si procederà con licitazione a busta chiusa. Per tali prestazioni dovrà essere adottata una procedura di trasmissione e valutazione delle offerte, tesa a garantire la massima segretezza.

Nella valutazione delle offerte non dovrà essere seguito necessariamente il criterio del massimo ribasso, bensì una valutazione complessiva dell'offerta maggiormente vantaggiosa. Gli incarichi di consulenza, che saranno affidati a professionisti indicati negli elenchi predisposti dall' ENBASS, non potranno avere durata complessiva superiore (compresi eventuali rinnovi e/o proroghe) al mandato degli Organi che provvedono al conferimento dell'incarico medesimo. Qualora l'incarico sia di durata superiore all'anno, l'Esecutivo procederà, con cadenza annuale, alla verifica delle prestazioni rese ed a quelle ancora da fornire.

#### **Art.9 - AMMINISTRAZIONE E COMPENSI**

Tutte le cariche elettive e gli incarichi sono gratuiti, salvo il rimborso a piè di lista delle spese effettivamente sostenute per ragioni dell'attività, regolarmente documentate, secondo le modalità indicate dalla Presidenza.

L'Assemblea può deliberare di assegnare indennità annuali in misura fissa al momento della nomina. E' vietata, in ogni caso, la corresponsione di emolumenti individuali annui superiori al compenso massimo previsto dal D.P.R. 645/1994 e dal decreto legge n.239/1995, convertito nella legge n.336/1995 e successive modifiche ed integrazioni, per il Presidente del Collegio Sindacale delle società per azioni.

#### **Art.10 - COMUNICAZIONE DELLA DICHIARAZIONE DI CONSENSO AI SENSI DELLA D. Lgs. 196/2003**

Il datore di lavoro deve trasmettere all'Ente, nelle modalità che saranno individuate, le dichiarazioni di consenso ai sensi della D. Lgs. 196/2003 (privacy) e la relativa informativa, debitamente sottoscritte, sua e dei dipendenti. Tali documenti devono essere inviati una sola volta per ognuno. Essi sono indispensabili perché l'Ente possa provvedere alle prestazioni previste dal presente regolamento. Il lavoratore, pertanto, è tenuto alla relativa sottoscrizione del documento e il datore di lavoro al celere inoltro degli stessi.

#### **Art. 11 - FORO ESCLUSIVO**

Tutte le controversie derivanti dall'attuazione dello Statuto e del presente Regolamento, comprese quelle connesse alla loro interpretazione, applicazione e, più in generale, all'esercizio dell'attività, che dovessero insorgere, saranno sottoposte in via esclusiva e inderogabile al Foro della città in cui è ubicata la sede legale dell'ENBASS.

#### **Art. 12 - MODIFICHE AL REGOLAMENTO**

Le disposizioni contenute nel presente Regolamento potranno essere riesaminate per volontà dell'Assemblea dei Delegati; nel caso in cui, per effetto di leggi o provvedimenti, si determinino situazioni nuove che incidano sull'assetto normativo, il Comitato Esecutivo procederà a conformarsi a tali leggi e provvedimenti, sottoponendo in seguito gli aggiornamenti all'approvazione dell'Assemblea.

# ALLEGATO A

## SEZIONE RIMBORSI ASSENZE

### **Art. 1 - SCOPO**

In assenza di copertura assicurativa da parte degli ISTITUTI PUBBLICI DI ASSISTENZA, l'Ente, ispirandosi a criteri di solidarietà e di mutualità tra i datori di lavoro, ha lo scopo di versare una indennità economica in relazione a quanto corrisposto dagli agenti di assicurazione iscritti all'Ente ai propri dipendenti in caso di loro assenza per malattia.

### **Art. 2 - ISCRITTI / BENEFICIARI**

Sono iscritti alla sezione tutti i datori di lavoro agenti di assicurazione, con riferimento ai propri dipendenti ai quali vengono applicati il CCNL vigente, e i successivi rinnovi contrattuali, sottoscritti tra le parti datoriali da un lato, e le OO.SS. dall'altro, i quali non fruiscano già dell'indennità economica di malattia a carico dell'Istituto assistenziale pubblico competente per legge. Beneficiari delle prestazioni sono i medesimi datori di lavoro iscritti e i loro aventi causa.

### **Art. 3 - DEFINIZIONE DI MALATTIA**

I datori di lavoro iscritti, in caso di malattia dei propri dipendenti, hanno diritto al versamento di una indennità economica, relativa a quanto già corrisposto ai propri dipendenti a norma dell'art. 48 CCNL comma 1: a tale scopo, s'intende per malattia ogni alterazione rilevabile in maniera obiettiva dello stato di salute che comporti l'incapacità alla prestazione lavorativa.

Non rientrano nel concetto di malattia:

- a) le assenze per infortunio sul lavoro e malattie professionali;
- b) i periodi di assenza dal lavoro per parto, aborto volontario non terapeutico, gravidanza e puerperio, con i limiti previsti all'art.4.

### **Art. 4 - PRESTAZIONI**

Premesso che resta inalterato l'obbligo del datore di lavoro di corrispondere la retribuzione in tutte le giornate di malattia che impediscano al dipendente la prestazione lavorativa, come previsto dal CCNL, l'ENBASS provvedere al versamento al datore di lavoro di una indennità.

Tale indennità, la cui corresponsione decorre a partire dal quarto giorno di calendario di malattia compreso in poi, viene fissata di importo pari alla cifra a carico del datore di lavoro, versata ai dipendenti assenti e riportata nei rispettivi cedolini stipendiali, senza considerare elementi di contribuzione differita.

La misura di rimborso di cui al comma precedente potrà essere rivista dopo ogni biennio di attività dell'Ente, nell'ottica di assicurare l'equilibrio finanziario dello stesso.

L'indennità di malattia viene versata ai datori di lavoro dall'Enbass per i periodi previsti all'art. 48 - comma 1 - CCNL per ogni evento morboso.

Il rimborso dell'indennità non potrà comunque superare i limiti previsti dall'articolo 48 - comma 1 - del CCNL vigente.

### **Art. 5 - DECORRENZA DELLE PRESTAZIONI**

Di norma, le richieste saranno gestite dal quarto mese d'iscrizione all'Ente. I datori di lavoro / agenti di assicurazione avranno quindi diritto al versamento a condizione che i contributi risultino versati in modo regolare e continuativo per un periodo di almeno tre mesi antecedenti l'evento morboso.

Nella prima fase di funzionamento del Fondo malattia i datori di lavoro agenti di assicurazione hanno diritto al versamento, purché risultino in regola con i pagamenti dei contributi previsti dal CCNL all'art. 3 nei tre mesi precedenti l'inizio della malattia oggetto della richiesta di rimborso.

#### **Art. 6 - COMUNICAZIONI ALL'ENTE**

Le modalità pratiche, a carico dei datori, per le comunicazioni all'Ente vengono deliberate dall'Esecutivo unitamente alla relativa modulistica da impiegare e avverranno sempre con raccomandata A.R. e/o con idonea procedura informatica/telematica.

Il contenuto di tali deliberazioni viene comunicato direttamente ai datori di lavoro dall'Ente.

I dati del dipendente iscritto e le relative variazioni (es. cessazione del rapporto) devono essere in ogni caso tempestivamente comunicati dal datore di lavoro mediante l'invio dell'apposito stampato debitamente compilato in ogni sua parte ovvero tramite accesso diretto del datore di lavoro al database dell'Ente.

#### **Art. 7 - RICHIESTA DI INDENNITÀ'**

La richiesta viene inviata dal datore di lavoro all'Ente al termine della malattia del dipendente e comunque entro due mesi dalla cessazione di tale evento.

Per la richiesta si deve utilizzare l'apposito stampato, debitamente compilato in ogni sua parte e sottoscritto e/o compilare l'apposito formulario sul sistema informatico, allegando allo stesso la seguente documentazione:

- 1) copia del cedolino paga firmato per ricevuta dal dipendente dal quale risulti l'avvenuto pagamento al dipendente stesso dell'indennità per cui si chiede la diaria;
- 2) certificazione medica di inizio e/o prosecuzione malattia;
- 3) eventuale certificazione di ricovero;

L'Ente ha il diritto di richiedere ai datori di lavoro copia dei DM10 dei dipendenti.

ENBASS potrà dar corso a procedure telematiche/informatiche d'inoltro della documentazione, nel rispetto delle normative di legge vigenti.

#### **Art. 8 - CORRESPONSIONE DELLA PRESTAZIONE**

Di norma l'Ente procede ai versamenti dovuti entro il mese successivo a quello in cui è pervenuta la richiesta, completa della documentazione come sopra indicata, ovvero entro il mese successivo a quello in cui la documentazione stessa è stata completata.

Restano previsti eventuali casi di oggettivo impedimento da parte dell'Ente.

#### **Art. 9 - DECADENZA DAL DIRITTO**

Il diritto si prescrive nei termini di legge.

#### **Art. 10 - CONTROLLI SULL'ASSENZA PER MALATTIA**

I controlli sulle malattie e sulle assenze vanno effettuati con le modalità previste dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

#### **Art. 11 - DECADENZA DELLE PRESTAZIONI**

Il datore di lavoro, qualora il dipendente non giustifichi la malattia nei termini e con le modalità previste, o che non sia ritenuto ammalato al controllo da parte dei medici di enti o di istituti pubblici a ciò incaricati, decade dal diritto all'indennità, rimborso.

Analogamente, decade dal diritto alla prestazione il datore di lavoro del dipendente che non fornisca la documentazione.

Sono in ogni caso fatti salvi i provvedimenti disciplinari previsti dalla contrattazione collettiva e le prerogative dell'Autorità giudiziaria penale.

#### **Art. 12 - CONTROVERSIE**

Esperito ogni possibile tentativo di composizione bonaria, le parti si obbligano a rivolgersi, in caso di controversie inerenti l'interpretazione e/o esecuzione della presente sezione, alla mediazione dell'Ufficio di Presidenza dell'ENBASS.

## **ALLEGATO B**

### **SEZIONE MALATTIA**

#### **Art. 1 - SCOPO**

In ossequio alle normative nazionali ed europee, l'Ente, ispirandosi a criteri di solidarietà e di mutualità tra datori di lavoro e dipendenti effettivi iscritti, ha lo scopo di garantire ai soci prestazioni assistenziali/previdenziali difficilmente fruibili, per costi, complessità, difficile reperibilità dei servizi, in maniera individuale e autonoma.

#### **Art. 2 - CASSA**

a) Il presente articolo disciplina il funzionamento della "Cassa Lavoratori Agenziali" (in seguito denominata "CASSA"), funzione assistenziale e/o previdenziale e/o mutualistica del settore Agenzie di Assicurazione in gestione libera, prevista ai sensi del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di categoria. In particolare, definisce le attività svolte dalla Cassa per l'attuazione degli scopi previsti dal CCNL e le linee d'indirizzo per il funzionamento e l'organizzazione, integrando quanto non esplicitamente previsto dallo Statuto dell'ENBASS.

Il presente regolamento interno è approvato dal Comitato esecutivo, con lo scopo di disciplinare i rapporti tra la Cassa e i Soci tutti, nonché tra i vari organi dell'Ente, e altri aspetti attinenti al funzionamento dell'Ente stesso.

Per quanto non espressamente previsto nel presente articolo, s'intendono richiamate le norme dello Statuto dell'ENBASS, le disposizioni del CCNL e gli accordi sottoscritti dalle parti sociali a livello nazionale.

b) L'applicazione del CCNL comporta l'obbligo d'iscrizione degli agenti di assicurazione, con riferimento ai rispettivi dipendenti, all' ENBASS, nonché l'obbligo del versamento dei contributi a carico dei datori di lavoro e dei lavoratori.

L'obbligo d'iscrizione e di contribuzione decorre nei confronti di tutti i datori di lavoro, con riferimento ai rispettivi dipendenti in forza.

L'obbligo della contribuzione, per la parte destinata al funzionamento della CASSA malattia, non ricorre unicamente con riferimento a quei dipendenti che, pur essendo soggetti all'applicazione del citato CCNL, già fruiscono dell'indennità economica di malattia da parte dell'Istituto assistenziale pubblico competente per legge (lavoratori salariati e apprendisti). Resta in ogni caso salva la contribuzione, riferita ai lavoratori prima citati, destinata al funzionamento degli altri strumenti contrattuali indicati all'art. 4 CCNL vigente.

#### **Art.3 - GESTIONE FINANZIARIA DELLE RISORSE**

Le finalità mutualistiche e assistenziali della Cassa vanno raggiunte senza alcun intento speculativo, se possibile ed economicamente profittevole tramite il ricorso a forme assicurative.

#### **Art.4 - CONVENZIONI**

Il Comitato Esecutivo, tenuto conto delle indicazioni dell'Assemblea dei Delegati, decide la sottoscrizione di apposite convenzioni con CASSE abilitate e iscritte all'apposito Albo presso il Ministero competente, atte a conseguire vantaggiose condizioni e un adeguato servizio, In alternativa, può individuare una o più compagnia/e di assicurazione con cui definire direttamente le condizioni di convenzione.

I testi delle eventuali polizze e/o delle convenzioni sono parte integrante del presente Regolamento e a disposizione di tutti gli interessati che ne facciano richiesta.

#### **Art. 5 - ISCRITTI / BENEFICIARI**



Sono iscritti alla sezione Fondo assistenza della Cassa tutti i datori di lavoro agenti di assicurazione e i propri dipendenti ai quali vengono applicati il CCNL, sottoscritti tra le parti datoriali, da un lato, e le 00.SS. dall'altro.

Beneficiari delle prestazioni sono i lavoratori iscritti, i loro aventi causa e i datori di lavoro iscritti e i loro aventi causa.

#### **Art. 6 - PRESTAZIONI BASE**

Tutti gli iscritti, nei casi in seguito definiti, hanno diritto al rimborso di cui alle prestazioni e alle condizioni previste nella CASSA MALATTIE convenzionata.

Le prestazioni sono erogate in base alle condizioni di assicurazione della Convenzione, allegate al presente regolamento.

La CASSA non eroga i rimborsi, qualora l'evento dipenda da eventi non garantiti dalle condizioni di assicurazione allegate al presente Regolamento.

#### **Art. 7 - CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA**

Le prestazioni erogate effettivamente e le modalità di accesso a tali prestazioni potrebbero differire da quanto atteso, poiché erogate, attraverso una CASSA MALATTIE, da Compagnia di Assicurazione in base ad una sua polizza ed a sue proprie modalità organizzative. Per eventuali differenze nelle prestazioni, prevale quanto disposto dalla Polizza in vigore senza che alla Cassa possa essere richiesta alcuna ulteriore prestazione od integrazione che dir si voglia a quanto erogato dalla Compagnia.

Lo stesso principio vale per le modalità d'inoltro delle richieste di versamento e successivi adempimenti, e in caso di difformità tra Regolamento e Polizza prevarranno le prescrizioni della Polizza.

#### **Art. 8 - CONTROVERSIE**

Esperito ogni possibile tentativo di composizione bonaria, le parti si obbligano a rivolgersi, in caso di controversie inerenti l'interpretazione e/o esecuzione della presente sezione, alla mediazione dell'Ufficio di Presidenza dell'ENBASS.

## INDICE

**LE PARTI FIRMATARIE:**

**ANAPA Rete ImpresAgenzia ... Via Guido D'Arezzo 16 – 00198 Roma ..... info@anapaweb.it**

**FIRST CISL ..... Via Modena 5 – 00185 ROMA ..... first@firstcisl.it**

**FISAC CGIL ..... Via Vicenza 5<sup>a</sup> – 00185 ROMA ..... fisac@fisac.it**

**F.N.A. .... Viale Palmiro Togliatti,132 - 00175 ROMA**

**Via Vincenzo Monti, 25 - 20123 MILANO..... fnami@fnaitalia.org**

**UILCA ..... Via Lombardia 30 - 00187 ROMA ..... appalto@uilca.it**