

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

IMPIEGATI AMMINISTRATIVI

MEDIO-PICCOLE AGENZIE GENERALI

I.N.A. - ASSITALIA

Data di stipula Normativo ed Economico 9 luglio 1996

Decorrenza: Normativo: 1° luglio 1996  
Economico: 1° luglio 1996

Scadenza: Normativo: 31 dicembre 1998  
Economico: 31 dicembre 1996

Il giorno 9 luglio 1996 in Roma

tra l'ANAGINA, in rappresentanza degli Agenti Generali delle  
cosiddette Agenzie Generali INA-ASSITALIA Medio-Piccole

e

- La FIBA CISL rappresentata dal Segretario Generale ELIGIO BONI, dal Segretario Generale Aggiunto RICCARDO BILLI, dal Segretario Nazionale GIANCARLO PEZZANERA, dai Coordinatori Nazionali EROS PIZZI, WALTER MEAZZA, MARINA ZANOBINI, coadiuvato dai Sigg.ri MARILISA IURILLI, MATTEO TAMMARO e GIUSEPPE SULLO.
- La FISAC CGIL rappresentata dalla Segretaria Generale NICOLETTA ROCCHI, dal Segretario Generale Aggiunto MARIO BOYER, dai Segretari Nazionali FRANCESCO AVALLONE e GIUSEPPE MINIGRILLI, nonchè dai segretari Nazionali del Gruppo INA FRANCO COCCO, LIA FADALTI, GIANCARLO MASSA e dai Sigg. ri ANTONIO PAPA e WALTER BARNI.
- La FNA - SNAGI rappresentata dal Segretario Generale della Federazione Nazionale Assicuratori, EZIO MARIA MARTONE, dal Segretario Generale SNAGI ROBERTO TIRLETTI, dal Segretario Generale Aggiunto MAURIZIO STEFANELLI, e dai componenti la Segreteria: UBALDO CAPUTO, ANGELO CURATOLO, EOLO PIETRANTONI.
- La UILASS - UIL rappresentata dal Segretario Generale ALESSANDRO CASINI, dalla Segretaria Nazionale ANNA SCARANTINO, e dal Segretario Provinciale PASQUALE INTRAVERSATO

## Art. 1 - SFERA DI APPLICAZIONE

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro regola i rapporti tra gli Agenti Generali e il personale amministrativo dipendente delle cosiddette medio-piccole Agenzie Generali INA-Assitalia.

## Art. 2 - INFORMAZIONE A LIVELLO NAZIONALE

L'ANAGINA fornirà annualmente alle OO.SS. nazionali firmatarie del presente contratto in un apposito incontro da tenersi entro il 30/4 di ogni anno, a partire dal 1992, informazioni:

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

L'ANAGINA fornirà, inoltre, il numero complessivo delle ore di straordinario effettuato nell'anno in ciascun Agenzia.

L'ANAGINA comunicherà inoltre alle OO.SS. le iniziative volte a favorire e promuovere corsi di istruzione e di formazione professionale, nonché informazioni sull'utilizzazione dei contratti di formazione e lavoro di cui all'allegato 8.

## Art. 3 - INFORMAZIONE A LIVELLO AZIENDALE

Le Agenzie Generali che occupano più di 15 impiegati amministrativi forniranno annualmente alle rispettive RSA nel corso di un apposito incontro, informazioni riguardo a:

- programmi relativi ad eventuali assunzioni;
- prestazioni di lavoro straordinario.

Le stesse Agenzie Generali, inoltre, forniranno alle RSA notizie preventive in ordine a rilevanti ristrutturazioni aziendali o innovazioni tecnologiche, destinate ad incidere concretamente sul livello occupazionale aziendale o che comportino sostanziali modifiche nelle prestazioni di

gruppi di lavoratori o il trasferimento degli stessi in diversa sede di lavoro.

Al riguardo, e su richiesta delle RSA, entro 15 giorni dalla comunicazione dell'Agenzia Generale, e comunque prima della fase di realizzazione dei provvedimenti deliberati, si terrà un incontro finalizzato ad una possibile intesa che tenga conto tanto delle esigenze dei lavoratori interessati, quanto alle esigenze dell'Agenzia Generale. La procedura si esaurirà comunque entro 30 giorni dalla data dell'incontro.

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

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

#### Art. 4 - OSSERVATORIO NAZIONALE

L'ANAGINA e le OO.SS. hanno concordemente deciso di istituire un Osservatorio Nazionale la cui attività dovrà permettere alle Parti di acquisire il maggior numero di elementi conoscitivi relativamente alle materie oggetto di studio e ad addivenire, possibilmente, a valutazioni ed interventi comuni.

Le Parti convengono infatti che lo scambio di più significativi elementi conoscitivi attinenti al fattore lavoro nel suo complesso, rappresenti un fatto positivo per il corretto svolgimento delle relazioni sindacali.

L'Osservatorio si avvarrà di dati statistici acquisiti o elaborati da ciascuna delle parti.

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

- eventuali costituzioni nel Gruppo INA di Holdings o gruppi polifunzionali;
- l'andamento dell'occupazione nel settore assicurativo in relazione alle scelte di politica commerciale ed organizzativa;
- le nuove tecnologie e i loro effetti sull'organizzazione di lavoro anche con riferimento ad eventuali nuove figure professionali;
- andamento e forme nell'occupazione con particolare riferimento a quella giovanile e femminile anche in rapporto alle disposizioni di legge in materia di parità uomo-donna nonché ad eventuali raccomandazioni CEE in materia;

- strutture di vendita diretta e indiretta e distribuzione nel sistema assicurativo.

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

Ulteriori incontri si terranno a richiesta di una delle Parti.

#### Art. 5 - ASSUNZIONE ED INQUADRAMENTO DEL PERSONALE

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

L'assunzione del personale è fatta a tempo indeterminato salvo quanto disposto dalla legge 18 aprile 1962, n.230, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863 e dagli allegati n. 8 e n. 14 del presente contratto.

#### NOTA A VERBALE

L'Agente Generale in caso di nuove assunzioni per le quali sia previsto un inquadramento contrattuale in 4°, 3° o 2° livello, esaminerà in via preventiva le eventuali richieste del personale già in servizio e le accoglierà compatibilmente con le specifiche esigenze aziendali e tenuto conto delle attitudini e requisiti del lavoratore interessato.

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

#### Art. 6 - DOCUMENTI PER L'ASSUNZIONE

Per l'assunzione sono normalmente richiesti i seguenti documenti:

- certificati di nascita e cittadinanza;
- copia dello stato di servizio militare o del foglio matricolare;
- consenso di chi esercita patria potestà in caso di assunzione di minori;
- libretto di lavoro;
- fotocopia codice fiscale;
- certificato dello stato di famiglia.

Potranno inoltre essere richiesti i seguenti documenti:

- certificato penale del casellario giudiziale di data non anteriore a tre mesi e certificato dei carichi pendenti;

- certificato degli studi compiuti;
- certificato medico;
- certificato di servizio eventualmente prestato presso altre aziende.

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

- a) la data di assunzione;
- b) la durata dell'eventuale periodo di prova;
- c) il livello al quale il lavoratore viene assegnato;
- d) il trattamento economico.

Nota a verbale:

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

#### Art. 7 - PERIODO DI PROVA

L'eventuale periodo di prova non può superare i tre mesi di effettivo servizio e non può essere ripetuto.

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

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

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

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

Non è ammesso il tirocinio.

I lavoratori assunti con Contratto di formazione e lavoro quando confermati a tempo indeterminato, non dovranno effettuare il periodo di prova.

#### Art. 8 - INQUADRAMENTO DEL PERSONALE

La classificazione del personale risulta dall'art. 9.

L'inserimento nei livelli di cui all'art. 9 è determinato, in base alle mansioni effettivamente svolte dal lavoratore, dalle declaratorie e dai profili professionali che di queste costituiscono l'esplicitazione.

L'elencazione dei profili ha valore puramente esemplificativo.

La qualifica Quadri è regolamentata nell'allegato 9.

In caso di mansioni promiscue, si farà riferimento al criterio della prevalenza da valutarsi sia sotto il profilo qualitativo che quantitativo delle mansioni stesse.

Qualora in sede di applicazione delle disposizioni di cui all'art. 9 e dell'allegato 9, dovessero sorgere vertenze in relazione alle disposizioni stesse, dette vertenze verranno risolte in sede aziendale dall'Agente Generale con le rappresentanze sindacali.

Nel caso in cui le vertenze non dovessero trovare composizione in sede aziendale, le stesse verranno trattate tra le parti firmatarie del presente contratto.

Art. 9

Il personale è inquadrato come segue:

1) 6° Livello Funzionari: nell'ambito di strategie e programmi generali definiti dall'Agente Generale svolgono funzioni che comportano autonome decisioni e responsabilità gestionali in ordine alla conduzione e al coordinamento del personale e delle risorse e sovrintendono all'attività di due o più uffici, a ciascuno dei quali sia preposto un Capo Ufficio.

Spetta, comunque, la qualifica di Funzionario al personale munito di procura generale con pieni poteri per tutti gli affari che concernono l'attività propria dell'Agente Generale.

2) 5° Livello - declaratoria: impiegati che con funzioni e responsabilità di elevato contenuto professionale e tecnico e con responsabilità disciplinare coordinano, pianificano e controllano l'attività di una struttura operativa autonoma (ufficio, centro o altre denominazioni equivalenti alle anzidette) alla quale sia assegnato un gruppo di lavoratori (non meno di tre) parte dei quali svolgano mansioni per cui è previsto l'inquadramento nel 4° e nel 3° livello o almeno uno dei quali sia Vice Capo Ufficio così come definito al profilo a)

e/o

impiegati che, in via continuativa e prevalente e in autonomia in relazione a problemi particolarmente complessi svolgono compiti per i quali sono richieste elevate esperienze e competenze tecnico-professionali acquisite anche mediante specifici corsi di specializzazione.

Profili

A titolo esemplificativo rientrano in questo livello:

- a) Capi Ufficio, identificati nella prima parte della declaratoria;
- b) Capi Centro Elaborazione Dati, identificati nella prima parte della declaratoria;
- c) Addetti ai centri di elaborazione dati che si dedicano allo studio ed alla realizzazione di softwares di base necessari a garantire o migliorare il funzionamento dell'elaboratore - sistemisti;
- d) Specialisti che effettuano analisi sul mercato effettivo e potenziale e sulla concorrenza oppure sanno interpretare le ricerche effettuate da istituti specializzati e propongono piani di intervento sulla rete commerciale utili a sviluppare le vendite in tutti i rami gestiti dalla Agenzia Generale - esperti di marketing;
- e) Specialisti che analizzano le esigenze di istruzione tecnico-professionale e di formazione del personale ed elaborano progetti di formazione del personale direttamente od appoggiandosi ad organismi tecnici specializzati, organizzano interventi addestrativi con l'uso di tecniche didattiche e di supporti specifici - esperti di formazione;
- f) Specialisti che, con conoscenza dell'andamento del mercato e dei relativi fenomeni esterni ed interni, impiegando anche metodi quantitativi di tipo statistico o matematico concorrono all'elaborazione di piani di sviluppo dell'Agenzia Generale, volti a migliorare i cicli produttivi ed a ricercare una maggiore efficienza dei servizi con l'individuazione e la verifica dei tempi, dei modi e della natura delle azioni e delle risorse idonee a realizzare il raggiungimento degli obiettivi stessi - esperti di pianificazione.

3) 4° Livello - declaratoria: impiegati che in via permanente siano preposti quali responsabili, ad attività di coordinamento, pianificazione e controllo di una struttura operativa autonoma di lavoratori (reparto, servizio o altre denominazioni equivalenti alle anzidette) alla quale sia assegnato un gruppo di lavoratori, parte dei quali svolgono mansioni per cui è previsto l'inquadramento nel 3° livello o che siano preposti a coadiuvare in via permanente il Capo Ufficio nei suoi compiti

e/o

impiegati che, in autonomia e in via continuativa e prevalente, avendo acquisito una specifica competenza, svolgono compiti di particolare contenuto tecnico professionale e/o forniscono assistenza per problemi complessi.

Profili

A titolo esemplificativo rientrano in questo livello:

- a) Vice Capo Ufficio così come identificato nella prima parte della declaratoria;
  - b) Cassiere Capo, così come identificato nella prima parte della declaratoria;
  - c) Impiegati che - operando nei rami CAR, montaggio e guasti macchine, trasporti merci, rischi industriali incendio, rischi dell'elettronica, rischi aerospaziali, r.c. da inquinamento, r.c.d. grandi rischi - sulla base della documentazione ricevuta o raccolta direttamente, di tariffari ove esistano, di casi precedenti assimilabili, valutano i rischi, definiscono i tassi, calcolano i premi e redigono i testi di clausole particolari e/o forniscono consulenza ed assistenza nella fase assuntiva e/o esercitano il controllo tecnico dei rischi assunti - assuntori dei predetti rami;
  - d) Impiegati che, su indicazioni ed avvalendosi anche di soluzioni esistenti, progettano metodi e procedimenti per il trattamento automatizzato dei dati su elaboratore elettronico, individuano gli scopi del lavoro, i risultati da ottenere, le fonti di informazione al fine di definire le fasi di elaborazione, i dati, le procedure, i procedimenti di calcolo, i flussi di lavoro, anche traducendo in programmi, con linguaggio accessibile alla macchina, i problemi tecnici e/o amministrativi affrontati - analista, analista programmatore;
  - e) Impiegati che a supporto della rete commerciale ed in collegamento con gli uffici direzionali intrattengono relazioni sia all'interno che all'esterno dell'Agenzia Generale fornendo informazioni complesse, dati tecnici, progettazioni, esemplificazioni su pacchetti assicurativi personalizzati, sulla previdenza integrativa, sui rischi aziendali ecc. - esperti progettazione, esperti rischi aziende;
  - f) Contabile con approfondite conoscenze delle normative fiscali che gestisce tutte le problematiche relative al bilancio preventivo e consuntivo, provvede agli adempimenti fiscali, cura i rapporti con i consulenti - esperto in preventivazione e bilancio;
  - g) Impiegato con l'incarico non temporaneo di gestione ed amministrazione di una unità commerciale periferica, con conoscenze teoriche e pratiche delle procedure amministrativo-contabili, della modulistica, degli stampati con particolare riferimento all'area della gestione, sorveglianza e conservazione del portafoglio - addetto all'amministrazione di subagenzia o di unità commerciali periferiche.
- 4) 3° Livello - declaratoria: Impiegati che esplicano continuamente e prevalentemente attività impiegatizia di concetto operativamente autonome, nel quadro delle direttive di carattere generale impartite



dall'Agente Generale o dal diretto superiore gerarchico.

## Profili

A titolo esemplificativo rientrano in questo livello:

- a) Impiegati addetti al riscontro cassa, alla riepilogazione dei computi, ai rendiconti, all'aggiornamento dei conti correnti, alle operazioni di entrata e di uscita di cassa con maneggio di denaro, titoli, effetti, ecc., ai quali sia accollato il rischio e con espletamento della relativa corrispondenza - cassieri, cassieri unici;
- b) Impiegati che sulla base della documentazione ricevuta e di tariffari valutano i rischi, definiscono i tassi, calcolano i premi, compilano le polizze e redigono le clausole particolari relativamente a rami diversi da quelli indicati al precedente profilo c) del 4° livello con espletamento della relativa corrispondenza - assuntori;
- c) Impiegati che sulla base di procedure relative ai sistemi contabili ed amministrativi in uso dell'Agenzia Generale rilevano, riscontrano, ordinano dati anche diversi, elaborano situazioni riepilogative, computi, rendiconti ed effettuano imputazioni di conto centri di spesa e di profitto, provvedono ad aggiornare situazioni di conto corrente, redigono tabelle statistiche e di raffronto e simili (esempio: addetto alla contabilità generale, addetto all'amministrazione del personale, addetto alla registrazione ed alla contabilizzazione dei premi e relativa corrispondenza) - contabili;
- d) Impiegati con incarico di segreteria e corrispondenza che svolgono mansioni di segretario-assistente con compiti amministrativi, di corrispondenza di carattere riservato, di organizzazione di riunioni, con espletamento delle attività necessarie derivanti dai suddetti compiti - segretari particolari;
- e) Impiegati che sulla base delle istruzioni o con riferimento a metodologie esistenti, traducono in programmi, nel linguaggio accessibile all'elaboratore, i problemi tecnici e/o amministrativi componendo i relativi diagrammi, controllandone i risultati ed apportando ai programmi elaborati variazioni e migliorie - programmatori;
- f) Impiegati che nei centri elettronici predispongono le macchine periferiche all'esecuzione di lavori, ne verificano il funzionamento e preparano i supporti necessari in funzione della pianificazione dei lavori e/o gestiscono l'attività del sistema attraverso dispositivi di console scriventi o video operatori - operatori consollisti, consollisti, consollisti schedulatori;
- g) Impiegati che intrattengono con la clientela rapporti per lo scambio di informazioni anche particolari (es. informazioni relative ai tassi, alle garanzie, alle clausole particolari, con formulazione di

progetti e preventivi mediante uso di personal, ecc.) - addetti alle pubbliche relazioni.

h) Impiegato che nell'ambito delle attività della Segreteria Commerciale è addetto alla distribuzione dei dati e dei nominativi alla rete di vendita, all'impianto ed aggiornamento della scheda cliente, nonché a funzioni di controllo sui dati di ritorno dalla periferia - Addetto alla Segreteria Commerciale e/o Staff di Marketing.

5) 2° Livello - declaratoria: impiegati che esplicano continuativamente e prevalentemente mansioni d'ordine che richiedono una generica preparazione tecnico amministrativa nel quadro delle direttive ed istruzioni impartite dall'Agente Generale o dal diretto superiore gerarchico.

### Profili

A titolo esemplificativo rientrano in questo livello:

- a) Lo stenografo, lo steno dattilografo, il dattilografo;
- b) Impiegati addetti ai centri elettronici che in base a criteri già prestabiliti e programmati, svolgono compiti di registrazione, impostazione, trasmissione, lettura ed eventuale trascrizione, anche in diversi linguaggi, di dati - digitatori, terminalisti;
- c) Impiegati addetti ai centri meccanografici con compiti di perforazione, registrazione, controllo e verifiche di schede meccanografiche - perforatori e/o verificatori;
- d) Impiegati con compiti di controllo, confronto, correzione, verifica, trascrizione, totalizzazione dei dati, codifica e spunta di tabulati, con compilazione a mano o a macchina di distinte, moduli, prospetti e lettere già predisposte - contabili d'ordine, codificatori, protocollatori;
- e) Impiegati addetti a semplici mansioni di segreteria, che comportino, previa indicazione dei contenuti, la compilazione di prospetti, tabelle, situazioni riepilogative, promemoria, lettere, con relativa archiviazione dei dati e dei documenti stessi; addetti al ricevimento, smistamento, confezionamento ed inoltra della posta in arrivo o in partenza;
- f) Lavoratori che, anche avvalendosi di supporti elettronici, svolgono semplici compiti di riscontro della conformità dei rischi assunti rispetto alle tariffe ed alle norme interne, effettuando in caso di errore, i conseguenti rilievi - addetti alla verifica di polizze e di appendici, operatori di macchine elettrocontabili;
- g) L'addetto al centralino telefonico, l'addetto al telex, l'addetto al ciclostile, fotocopiatrice o apparecchiature del genere, anche con compiti di riparazione e manutenzione delle macchine;

- h) Il capo commesso;
- i) L'addetto alle esazioni;
- l) L'archivista.

#### NOTA A VERBALE

Con particolare riferimento ai profili relativi al 2° livello, le Parti si danno atto che in sede di applicazione, qualora sorgessero dubbi di interpretazione circa la natura o la prevalenza delle mansioni svolte dal lavoratore, si ricercherà ogni possibile soluzione ai sensi di quanto previsto dal precedente art. 8.

6) 1° livello - declaratoria: i lavoratori che svolgono prevalentemente mansioni esecutive e/o ausiliarie al funzionamento degli uffici:

#### Profili

A titolo esemplificativo rientrano in questo livello:

- a) l'autista;
- b) il commesso e/o l'autista e/o fattorino e/o l'hostess, commesso addetto alla clientela.

#### NOTA A VERBALE ALL'ART. 9 - ROTAZIONE DELLE MANSIONI

Gli Agenti Generali ritengono che l'accrescimento professionale del proprio personale passi anche attraverso la possibilità attribuita ai lavoratori di svolgere diverse mansioni equivalenti ferme restando la stessa qualifica e la stessa retribuzione e sempre che i nuovi compiti non siano tali da comportare una più estesa limitazione della libertà e dignità dei lavoratori.

Pertanto gli Agenti Generali a richiesta degli interessati potranno assegnare, dopo decorsi i periodi di tempo di cui al comma successivo, il personale addetto in modo continuativo ed esclusivo alle macchine da scrivere, contabili e perforatrici, a mansioni che, nella stessa categoria di inquadramento, non comportino un lavoro esclusivo e permanente a tali macchine.

Tale assegnazione avverrà dopo sette anni e mezzo di lavoro continuativo ed esclusivo a dette macchine.

I lavoratori inquadrati nel 3° e 2° livello, a richiesta, potranno, dopo 5 anni di servizio nelle medesime mansioni, essere utilizzati in altre dello stesso livello di appartenenza.

Le richieste di cui ai comma precedenti saranno esaminate ed accolte compatibilmente con la potenzialità della Agenzia Generale e tenuto conto delle attitudini dell'interessato e delle sue capacità professionali acquisite o accresciute durante il servizio già prestato, o attraverso l'acquisizione di un adeguato titolo di studio.

L'accoglimento delle richieste di cambiamento di mansioni di cui ai comma precedenti, in ogni caso, è subordinato alla possibilità di adibire altro lavoratore alle mansioni del richiedente.

#### Art. 10 - DISCIPLINA DEL SERVIZIO

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

#### Art. 11 - PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

I provvedimenti disciplinari sono:

- a) il rimprovero verbale;
- b) la censura per iscritto;
- c) la sospensione dal servizio e dallo stipendio fino ad un massimo di giorni 7 previa comunicazione scritta all'interessato della motivazione; il provvedimento potrà diventare esecutivo dopo udite le giustificazioni del lavoratore.

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

Il provvedimento disciplinare di cui al punto c) viene applicato in relazione alla gravità o recidività della colpa, senza riguardo all'ordine in cui è elencato nel presente articolo.

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

#### Art. 12 - NORME IN PENDENZA DI PROCEDIMENTO PENALE

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

Il lavoratore che, a seguito di procedimento penale, subisca limitazioni di libertà personale, è sospeso dal servizio ed è, altresì, sospeso a

decorrere dal 31° giorno successivo dalla corresponsione della retribuzione e ciò fino a che tale limitazione permanga.

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

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

Le disposizioni che precedono non modificano in nessun modo le facoltà spettanti all'Agenzia Generale per la risoluzione del rapporto di lavoro.

### Art. 13 - ORARIO DI LAVORO

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

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

Le ore di lavoro di norma saranno così distribuite:

- 1) per le Agenzie aventi sede nel Centro-Nord: in 5 giorni settimanali dal Lunedì al Venerdì;
- 2) per le Agenzie Generali aventi sede nel Sud: in 5 giorni settimanali dal Lunedì al Venerdì oppure in 6 giorni settimanali dal Lunedì al Sabato. Nel secondo caso, solo per tre mesi l'anno e precisamente nel periodo dal 21 giugno al 21 settembre sarà praticato secondo le locali esigenze agenziali l'orario continuato.

L'uscita serale, di norma, non potrà essere protratta oltre le 18,30.

L'orario di uscita del Sabato non potrà essere prorogato, di norma, oltre le ore 12,45.

La distribuzione dell'orario di lavoro, la flessibilità dello stesso ed il velo di copertura potranno essere concordati in sede aziendale, anche in deroga alle disposizioni che precedono.

Gli accordi stipulati in sede aziendale riguardanti il velo di copertura dei servizi essenziali nella mattinata del Sabato dovranno comunque prevedere che il lavoratore che abbia così prestato servizio, abbia diritto al recupero di altrettante ore nella giornata del Lunedì successivo o in un'altra sempre da concordare. Alla copertura dei servizi essenziali nella mattinata del Sabato non potrà essere addetto più del 25% del personale, con un minimo di 2 impiegati.

I lavoratori addetti in modo prevalente e continuativo ai centri elettronici in qualità di consollisti e/o digitatori e/o terminalisti e

che prestino la loro opera nei centri stessi per l'intera giornata hanno diritto di usufruire di una pausa di riposo di almeno 15 minuti ogni tre ore.

Esclusivamente nei confronti dei lavoratori addetti ai centri elettronici in qualità di operatori l'Agente, per motivate esigenze di servizio, può disporre l'anticipazione o la posticipazione dell'orario di entrata e di uscita fino ad un massimo di 1 ora.

#### NOTA A VERBALE

Le Parti si danno reciprocamente atto che nei confronti del personale amministrativo che espleta le proprie mansioni in qualità di esattore non è prefigurabile una rigida prefissione di ore di lavoro, né di continuo controllo del lavoro stesso.

La natura e l'elasticità dei compiti affidati a detto personale non consente, pertanto, l'applicazione delle norme che regolano l'orario di lavoro. Resta inteso che il tempo occorrente per lo svolgimento di incarichi affidati a tale personale sarà comunque riferito all'orario di lavoro in vigore per il personale amministrativo che espleta le proprie mansioni nella sede agenziale.

#### CHIARIMENTO A VERBALE:

La previsione di cui al 7° comma si intende applicabile soltanto in caso di prestazione lavorativa eccedente il normale orario settimanale di lavoro.

#### ART. 14 - LAVORO STRAORDINARIO

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### ART. 15 - FESTIVITA'

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

- Capodanno (1° gennaio)
- Epifania (6 gennaio)
- S. Giuseppe (19 marzo)
- Anniversario della liberazione (25 aprile)
- Lunedì dopo Pasqua
- Ascensione di N. Signore
- Corpus Domini
- Festa del Lavoro (1° maggio)
- Festa della Repubblica (2 giugno)
- SS. Pietro e Paolo (29 giugno)
- Assunzione della B.V. Maria (15 agosto) e giorno successivo (16 agosto)
- Ognissanti (1° novembre)
- Unità Nazionale (4 novembre)
- Immacolata Concezione della B.V. (8 dicembre)
- Natività di N. Signore (25 dicembre)
- S. Stefano (26 dicembre)
- Santo Patrono della città

Sono considerati semifestivi i seguenti:

- Vigilia dell'Assunzione (14 agosto)

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

Nelle giornate semifestive il lavoro normale sarà limitato al solo turno antimeridiano e quindi non potrà avere termine oltre le ore 12 per gli impiegati e le ore 13 per i commessi.

#### Art. 16 - RETRIBUZIONE

Il personale è retribuito a norma delle tabelle di cui all'allegato 1 (A e D) di cui alla parte economica, le quali stabiliscono la retribuzione annua, che è da corrispondersi in 14 quote. Di tali quote, dodici vanno corrisposte per ciascuno dei mesi solari e non oltre l'ultimo giorno lavorativo di ciascun mese, mentre le due rimanenti vanno corrisposte una nel mese di giugno e l'altra entro il 15 dicembre (gratifica natalizia o tredicesima mensilità). Tali due quote si intendono riferite all'anno solare di competenza.

Delle suddette 14 quote, 13 sono uguali al 7,10% della retribuzione annua, mentre la quota aggiuntiva, da corrispondersi entro il 15 dicembre (gratifica natalizia o 13° mensilità), è invece pari a 1/12 della somma delle rimanenti 13 quote e cioè al 7,70% della retribuzione annua.

#### Art. 17 - ANZIANITA' ED AVANZAMENTI - SCATTI DI ANZIANITA'

L'anzianità effettiva decorre dalla data di assunzione in servizio salvo patto più favorevole.

Gli scatti di anzianità matureranno dopo ogni biennio a decorrere dalla data di assunzione, salvo patto più favorevole. Il loro numero e la loro misura, sono regolati dalle tabelle di cui all'allegato 1 (voce A) del presente Contratto.

#### Art. 18 - ANZIANITA' CONVENZIONALI

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

- a) un anno ai decorati di medaglia o di croce di guerra al valor militare o promossi per merito di guerra;
- b) un anno ai mutilati ed invalidi di guerra, ai mutilati o invalidi civili di guerra, ai mutilati o invalidi civili del lavoro, invalidi civili e per servizio;



c) l'intero periodo di servizio prestato quali combattenti in reparto mobilitato in zona di operazione in campagne di guerra riconosciute dallo Stato;

d) l'intero periodo di prigionia ai combattenti fatti prigionieri mentre prestavano servizio in reparti mobilitati in zona di operazioni.

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

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

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

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

Per le anzianità convenzionali il presente articolo annulla o sstituisce il Contratto Collettivo del 9/5/1942.

#### Art. 19 - PASSAGGI DI LIVELLO

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

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

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

I lavoratori di primo e secondo livello, dopo 14 anni di permanenza nel medesimo livello, hanno diritto ad uno scatto di anzianità.

**NORMA TRANSITORIA:** ai lavoratori di cui al precedente comma che alla data di stipula del presente contratto abbiano già superato i 14 anni di permanenza nel medesimo livello, lo scatto di anzianità competerà dal mese successivo, senza diritto ad arretrati.

## Art. 20

L'Agente Generale, nell'affidare mansioni di maggiore responsabilità o per il conferimento delle nomine a livelli superiori, esaminerà l'opportunità di favorire il personale in servizio.

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

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

## Art. 21 - PREMIO DI ANZIANITA'

Al lavoratore che abbia prestato 20 anni di ininterrotto servizio alle dipendenze della stessa Agenzia Generale, sarà corrisposto un premio di anzianità pari a 1/12 della retribuzione annua come determinato dall'art.14.

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

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

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

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

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

- al 28° anno compiuto: 80% di quello spettante al 30° anno di servizio
- al 29° anno compiuto: 90% di quello spettante al 30° anno di servizio

#### Art. 22 - CAMBIAMENTO TEMPORANEO DI MANSIONI

Conformemente all'art. 13 della legge 20/5/70, n° 300, il lavoratore, in relazione alle esigenze aziendali, può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti il suo livello; nel caso di assegnazione a mansioni superiori il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo continuativo superiore a tre mesi.

Nel caso di assegnazione a mansioni superiori per sostituzione di altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, il lavoratore, qualora la sostituzione superi un anno, avrà diritto con effetto retroattivo al riconoscimento del livello superiore. A tal fine sono considerati utili i periodi di sostituzione senza soluzione di continuità.

Il lavoratore assente al suo rientro ha diritto ad essere reintegrato nello stesso livello.

#### Art. 23 - FERIE

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

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

Non sono cumulabili come giorni di ferie le Domeniche e le festività infrasettimanali.

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

- a) giorni 20 lavorativi per il personale con anzianità di servizio fino al 5° anno compiuto;
- b) giorni 25 lavorativi dal 6° anno iniziato in poi.

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

Il riposo annuale, stabilito normalmente nel periodo dal 15 gennaio al 15

dicembre, sarà di regola continuativo.

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

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

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

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

L'Agente Generale soltanto per particolari esigenze di servizio può frazionare il periodo delle ferie.

A richiesta del lavoratore il periodo delle ferie potrà essere frazionato in più periodi, fatto salvo almeno un periodo di almeno due settimane consecutive.

L'anzianità di servizio si intende riferita al 1° gennaio dell'anno di assunzione se questa è avvenuta nel primo semestre, o dal 1° gennaio dell'anno successivo se questa è avvenuta nel secondo semestre. Durante l'anno di assunzione e durante l'anno della risoluzione del rapporto di lavoro spetteranno tanti dodicesimi delle ferie quanti sono, rispettivamente, i mesi dalla data di assunzione al 31 dicembre dello stesso anno e quanti sono i mesi dal 1° gennaio alla data di risoluzione del rapporto.

Le frazioni non inferiori a 15 giorni saranno computate per mesi interi.

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

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

L'Agente può richiamare l'assente prima del termine delle ferie quando urgenti necessità di servizio lo richiedano, fermi il diritto del

lavoratore di completare le ferie in epoca successiva ed il diritto di rimborso delle spese o delle perdite da tale fatto conseguite.

Data la natura del riposo annuale, non è ammessa la rinuncia delle ferie. Tuttavia, al lavoratore che non abbia potuto anche per malattia, infortunio o gravidanza usufruire delle ferie spettantegli, l'Agente Generale corrisponderà l'indennità sostitutiva delle ferie non godute calcolata in base alla normale retribuzione (busta) esclusi gli assegni familiari di legge, del mese precedente a quello di liquidazione.

L'indennità sostitutiva delle ferie deve essere corrisposta entro il 31 dicembre dell'anno cui si riferisce; in mancanza, dovrà essere corrisposta in misura pari alla retribuzione del mese in cui sarà effettuato il ritardato pagamento.

#### Art. 24 - PERMESSI E CONGEDI

L'Agente, su domanda degli interessati, può accordare permessi di assenze e congedi per giustificati motivi privati.

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

Durante l'assenza per permessi o congedi, la retribuzione decorre normalmente.

Il lavoratore, previo preavviso di un giorno, ha comunque diritto a richiesta a permessi retribuiti per la durata massima di cinque ore l'anno.

In caso di morte dei genitori, del coniuge, dei figli, sarà concesso al lavoratore un permesso non inferiore a 3 giorni senza privazione dello stipendio.

A tutti i lavoratori verrà concesso in caso di matrimonio un periodo continuativo di 15 giorni di congedo retribuito non computabile nel periodo delle ferie annuali. Durante tale congedo i lavoratori sono considerati a tutti gli effetti in attività di servizio.

Ai lavoratori portatori di handicap in situazione di gravità verranno concessi i permessi e le agevolazioni previste dall'art. 33 della Legge 104/1992.

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

In ottemperanza del 5° e 6° comma del citato articolo 33, nei confronti dei lavoratori portatori di handicap di cui al comma precedente, non può essere disposto il trasferimento di sede senza il loro consenso.

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

#### RACCOMANDAZIONE DELL'ANAGINA

L'ANAGINA raccomanda alle Agenzie Generali di estendere quanto previsto all'art.7, 2° comma, della legge 30/12/71, n.1204, alle lavoratrici madri in caso di malattia del bambino fino al compimento del 6° anno di età.

#### Art. 25 - VOLONTARIATO

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

#### Art. 26 - ASPETTATIVA

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

Decorsi sei mesi l'Agente Generale, in via eccezionale, potrà prorogare la aspettativa di un ulteriore periodo, comunque non superiore ai sei mesi.

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.

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

Nelle Agenzie Generali che occupano non più di 20 impiegati l'aspettativa può essere usufruita da un solo lavoratore per volta; nelle Agenzie Generali che occupano più di 20 impiegati l'aspettativa stessa può essere usufruita contemporaneamente da non più di due lavoratori per volta.

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

comprovato di forza maggiore.

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

#### Art. 27 - MALATTIA - INFORTUNIO

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

- a) mesi 7 con 5 mesi a retribuzione intera e 2 mesi a metà, al lavoratore che abbia superato il periodo di prova e con anzianità di servizio non superiore ai tre anni;
- b) mesi 9 con 7 mesi a retribuzione intera e 2 mesi a metà, al lavoratore con anzianità di servizio tra il 4° anno iniziato ed il 7° compiuto;
- c) mesi 12 con 9 mesi a retribuzione intera e 3 mesi a metà, al lavoratore con anzianità di servizio tra l'8° anno iniziato ed il 15° compiuto;
- d) mesi 15 con 9 mesi a retribuzione intera e 6 mesi a metà, al lavoratore con anzianità di servizio dal sedicesimo anni iniziato;

Trascorsi i termini suddetti, a richiesta scritta del lavoratore, l'Agente Generale conserverà il posto per i seguenti ulteriori periodi:

- 1) mesi sei al lavoratore che abbia superato il periodo di prova e con anzianità superiore ai tre anni;
- 2) mesi otto al lavoratore con anzianità di servizio compreso tra il 4° anno iniziato ed il decimo compiuto;
- 3) un anno al lavoratore con anzianità di servizio superiore a dieci anni.

Nei periodi di cui ai precedenti punti 1), 2) e 3) cessa la corresponsione dello stipendio e di ogni altro emolumento. Tali periodi, inoltre, non sono computabili a tutti gli effetti dell'anzianità di servizio.

Trascorsi anche i suddetti ulteriori termini si potrà risolvere il rapporto di lavoro con il trattamento previsto per il caso di cui all'art. 37 lettera c).

Le prestazioni idrotermali possono essere fruite dai dipendenti, fuori dei congedi ordinari e delle ferie annuali nei limiti ed alle condizioni di cui alla normativa di legge vigente.

Fermo quanto stabilito nei precedenti commi per i dipendenti affetti da tbc e che siano ricoverati in istituti sanitari o case di cura a carico dell'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale valgono le disposizioni di cui all'art. 10 della legge 28 febbraio 1953, n.86 e all'art. 9 della

successiva legge 14 dicembre 1970, n.1088.

Nel caso in cui il periodo di conservazione ecceda i limite massimo di comporto che compete a ciascun lavoratore interessato in base ai precedenti punti a), b), c), d) ed e) di cui al 1° comma, al dipendente affetto da tbc, ricoverato in istituti sanitari o case di cura a carico dell'Inps spetta, per detto periodo eccedente una indennità mensile pari al 50% dell'ultima retribuzione percepita.

#### NOTA A VERBALE

I trattamenti previsti dagli artt. 27 e 31, non sono cumulabili con quelli corrisposti dall'INAIL o da altro Ente pubblico per ogni giorni di assenza dal lavoro dovuta a malattia od infortunio e le corresponsioni delle Agenzie Generali costituiranno una integrazione di quella stabilita dalla legge, fino alla concorrenza del trattamento più favorevole in materia.

#### Art. 28

Il lavoratore che è assente per le ragioni di cui agli artt. 27 e 31 deve darne immediata comunicazione all'Agente Generale.

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

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

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

#### Art. 29

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

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



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

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

#### Art. 30

Nel caso di successive malattie, a ciascuna di esse verrà applicato il trattamento di cui agli artt. 27 e 31. Le assenze per malattia non separate da almeno sei mesi di intervallo saranno considerate come unica malattia; in caso di ricadute verificatesi entro sei mesi dalla precedente manifestazione, il lavoratore avrà diritto di scegliere tra l'utilizzo del residuo periodo che manchi al raggiungimento del massimo di cui agli articoli precedenti e il trattamento previsto dalla legge sull'impiego privato.

Durante il periodo di prova, in caso di malattia il lavoratore ha diritto all'intera retribuzione per il primo mese e alla metà per i due mesi successivi. Trascorsi tre mesi dall'inizio del periodo di prova il lavoratore che non sia riconosciuto in grado di riprendere servizio, cessa di fare parte del personale dell'Agenzia Generale stessa senza diritto a preavviso.

Il tempo durante il quale il lavoratore è stato assente per malattia non si computa agli effetti del periodo di prova.

Il periodo di malattia va computato come servizio a tutti gli effetti, ad eccezione dei periodi contemplati nell'art. 23, 14° comma, e di quanto previsto nell'art. 27, 2° e 3° comma.

#### Art. 31 - GRAVIDANZA E PUERPERIO

In caso di gravidanza e puerperio si applicano le disposizioni di legge.

In caso di interruzione del servizio per gravidanza e puerperio alla lavoratrice madre è riconosciuta per tutto il periodo di assenza obbligatoria di cui all'art. 4 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204 una integrazione pari al 20% della retribuzione presa a base dall'INPS per la determinazione della indennità giornaliera a suo carico a norma degli articoli 15 e 16 della succitata legge n.1204.

Nel caso di subentro di malattia si applicherà il trattamento relativo, con decorrenza dal giorno in cui la malattia stessa si è manifestata, salvo che nei singoli casi risulti, nel suo complesso, più favorevole il trattamento di legge. Le provvidenze di cui sopra sono estese, in quanto applicabili, anche ai casi di affidamento e di adozione.

Il periodo di gravidanza e puerperio va computato a tutti gli effetti della anzianità di servizio in base alle norme di cui alla legge 30/12/71 n.1204.

#### Art. 32 - TUTELA DELLA SALUTE

A richiesta degli interessati, con intervalli non inferiori a 12 mesi, i lavoratori che operano su apparecchiature elettroniche con video in modo significativo e continuativo, saranno sottoposti a visite mediche oculistiche.

Le predette visite saranno a carico dell'Agenzia Generale.

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

#### Art. 33 - TOSSICODIPENDENZA

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

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

#### Art. 34 - SERVIZIO MILITARE

Al lavoratore chiamato alle armi per adempiere agli obblighi di leva si applicheranno le norme di cui al Decreto legislativo del Capo Provvisorio dello Stato 13 settembre 1946, n. 303.

#### Art. 35

Nel caso di richiamo obbligatorio alle armi, di arruolamento volontario per eventi bellici od esigenze militari di carattere eccezionale si applicheranno le norme di legge.

Il trattenuto alle armi oltre il servizio di leva è equiparato a tutti gli effetti al richiamato.

#### Art. 36 - MISSIONI

E' in facoltà dell'Agente Generale di inviare il personale in missione temporanea fuori dalla propria sede.

Al personale inviato in missione, salvo convenzioni speciali, compete il rimborso di tutte le spese.

#### RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

##### CAUSE DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

#### Art. 37

La cessazione del rapporto di lavoro ha luogo:

- a) per dimissioni;
- b) per recesso da parte dell'Agente Generale a norma dell'art. 2118 Codice Civile nei limiti consentiti dalla legge;
- c) per malattia o conseguenza di infortunio la cui durata abbia superato il periodo contrattuale di conservazione del posto ai sensi dei precedenti articoli 27 e 30;
- d) per recesso per giusta causa a norma dell'art. 2119 Codice Civile;
- e) per recesso per giustificato motivo a norma della legge 15 luglio 1966, n.604 e nell'ambito dell'applicazione della stessa;
- f) per morte.

#### Art. 38 - PREAVVISO

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

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

- a) 6° - 5° - 4° e 3° livello: 1 mese e mezzo;

b) 2° e 1° livello: 1 mese;

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

a) 6° - 5° - 4° e 3° livello: 2 mesi e mezzo;

b) 2° e 1° livello: 1 mese e mezzo;

- per i lavoratori che hanno raggiunto i dieci anni di servizio:

a) 6° - 5° - 4° e 3° livello: 3 mesi;

b) 2° e 1° livello: 2 mesi;

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

a) 6° - 5° - 4° e 3° livello: 4 mesi ;

b) 2° e 1° livello: 3 mesi;

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

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

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

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

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

#### Art. 39 - CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO PER DIMISSIONI

Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro per dimissioni, è in facoltà dell'Agente Generale, ai sensi dell'art. 38, 5° comma, rinunciare totalmente o parzialmente all'osservanza del termine di preavviso con diritto per il lavoratore di percepire, oltre al trattamento di fine rapporto, la retribuzione relativa al periodo di preavviso eventualmente prestato.

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

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

#### Art. 40 - CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO PER INIZIATIVA DELL'AGENZIA GENERALE AI SENSI DELL'ART. 2118 C.C.

Quando la risoluzione del rapporto di lavoro avvenga ai sensi del punto b) del precedente art. 37, nei casi cioè di licenziamento non motivato consentiti dalla legge 15 luglio 1966, n.604, compete al lavoratore, oltre al trattamento di fine rapporto, il preavviso di cui al precedente art. 38.

#### Art. 41 - CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO PER MALATTIA O CONSEGUENZA DI INFORTUNIO

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

#### Art. 42 - CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO PER GIUSTA CAUSA

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

Il datore di lavoro che recede dal rapporto per giusta causa non deve al prestatore di lavoro il preavviso né la corrispondente indennità, ma solo il trattamento di fine rapporto. Al lavoratore che recede per giusta causa spettano, invece, il trattamento di fine rapporto e un importo equivalente all'ammontare della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso stabilito nel caso di recesso a norma del punto b) dell'art. 37.

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

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

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

#### Art. 43 - CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO PER GIUSTIFICATO MOTIVO

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

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

#### Art. 44

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

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

#### Art. 45 - CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO A CAUSA DI MORTE

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

#### Art. 46 - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO E INDENNITÀ SOSTITUTIVA DEL PREAVVISO

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

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

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

Al di fuori dei limiti stabiliti dall'art. 1 della legge 29/5/1982 n. 297, l'Agente Generale, a richiesta del lavoratore con almeno otto anni di servizio presso la medesima Agenzia Generale, esaminerà la possibilità di accordare, per i casi previsti dalla summenzionata legge, una anticipazione

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

#### Art. 47 - MODALITA' DI COMUNICAZIONE ED EFFETTO DEL RECESSO

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

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

#### Art. 48 - MODALITA' DI VERSAMENTO DELLE SPETTANZE DI FINE RAPPORTO

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

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

#### Art. 49 - CERTIFICATO DI PRESTATO SERVIZIO

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

#### Art. 50 - TRAPASSO DI AGENZIA

Il trapasso dell'Agenzia non risolve il rapporto di lavoro e il personale ad essa addetto conserva i suoi diritti nei confronti di chi succede.

#### Art. 51 - PERSONALE AVENTE INCARICHI SINDACALI

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

Analogo trattamento, compatibilmente anche alle esigenze agenziali, sarà concesso ai lavoratori che rivestono cariche sindacali a carattere regionale e provinciale.

Le predette Organizzazioni dei lavoratori dovranno debitamente notificare alla Agenzia Generale mediante raccomandata con ricevuta di ritorno le nomine sindacali sopraindicate.

I lavoratori di cui sopra non potranno essere licenziati, per la durata del loro mandato e per i sei mesi successivi, per motivi inerenti l'espletamento della carica sindacale.

Sono fatte salve, in quanto applicabili, le disposizioni della legge 20/5/1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori).

Nelle Agenzie generali nelle quali, ai sensi delle disposizioni della legge 25/5/70, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) è consentita la costituzione di rappresentanze sindacali aziendali, i permessi retribuiti a favore del dirigente della rappresentanza stessa per l'espletamento dell'incarico non potranno essere inferiori a complessive 20 ore all'anno. Nel caso che sia stata costituita una unica rappresentanza sindacale aziendale i permessi retribuiti a favore del dirigente della rappresentanza stessa per l'espletamento dell'incarico non potranno essere inferiori a complessive 30 ore all'anno.

In occasione delle trattative per il rinnovo contrattuale e con riferimento all'attività inerente al rinnovo stesso, compatibilmente con le esigenze di servizio, i permessi retribuiti a favore del dirigente della rappresentanza sindacale aziendale, ove questa sia unica, non potranno essere inferiori a complessive 40 ore all'anno; in caso di più rappresentanze sindacali a complessive 20 ore all'anno per ciascuna rappresentanza. Tali permessi si intendono comprensivi delle ore di cui al comma precedente.

#### Art. 52 - DELEGATO DI AGENZIA

Nelle Agenzie generali che occupano fino a 15 dipendenti è riconosciuta l'istituzione di un Delegato di Agenzia, quale organo di rappresentanza dei lavoratori nei confronti degli Agenti Generali, fermo restando che la disciplina collettiva dei rapporti di lavoro rimane riservata, tanto in fase di contrattazione che di stipulazione di accordi, alla competenza delle Organizzazioni Sindacali di categoria e fermo restando che ogni tipo di attività sindacale resta attribuita ai lavoratori secondo le norme di leggi vigenti e le disposizioni di cui al vigente contratto, in particolare dall'art. 52.

Compito fondamentale ed esclusivo del Delegato di Agenzia è di concorrere a mantenere i rapporti fra i lavoratori e gli Agenti Generali per il regolare svolgimento dell'attività agenziale per quanto previsto all'art. 55.

Nell'esercizio delle sue funzioni di rappresentanza del personale il



Delegato di Agenzia interviene:

- 1) per l'osservanza delle norme di legislazione sociale, di igiene e di sicurezza sul lavoro;
- 2) per l'esatta applicazione dei Contratti di Lavoro e degli Accordi sindacali;
- 3) per formulare proposte tendenti al migliore svolgimento delle iniziative interne di carattere sociali (assistenziali, culturali e ricreative);
- 4) per prospettare ogni misura atta a tutelare nell'ambito aziendale gli interessi professionali dei lavoratori;
- 5) per la contrattazione delle materie di cui all'art. 55.

Il Delegato di Agenzia per le funzioni di cui ai punti 1), 2), 3) e 4) è soggetto alle comuni norme contrattuali e deve quindi osservare l'orario di lavoro come tutti gli altri dipendenti. Per l'espletamento del proprio mandato può assentarsi dal posto di lavoro dandone preventiva comunicazione al diretto superiore responsabile; solo in casi eccezionali può uscire dall'Agenzia previa intesa con l'Agente Generale.

Per i compiti di cui al punto 5) il Delegato di Agenzia fruirà delle necessarie agevolazioni e comunque di permessi giornalieri non inferiori a 4 giorni l'anno.

#### Art. 53

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

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

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

#### Art. 54 - DIVISE

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

## Art. 55 - CONTRATTAZIONE AZIENDALE

Possono essere stipulati contratti aziendali esclusivamente per le seguenti materie:

- a) distribuzione, flessibilità dell'orario di lavoro e velo di copertura del Sabato nell'ambito delle norme stabilite dal vigente contratto nazionale;
- b) part-time (V. allegato);
- c) rimborsi spese, diarie di trasferta e determinazione del relativo trattamento economico;
- d) rimborso spese chilometrico per gli esattori e per il personale viaggiante;
- e) agevolazioni per lavoratori studenti;
- f) per le materie di cui all'art. 8, 6° comma;
- g) modalità di attuazione di corsi di formazione e aggiornamento professionale;
- h) utilizzo in via collettiva delle festività soppresse come permessi straordinari retribuiti;
- i) premio incrementi produttivi secondo quanto stabilito dall'allegato D di cui al presente contratto.

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

La contrattazione aziendale non potrà avere inizio prima del marzo 1997.

I contratti aziendali relativi ai punti a) ed h) avranno scadenza in data non anteriore a quella del presente contratto nazionale.

## Art. 56 - PERSONALE TRASFERITO ALLA PRODUZIONE

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

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

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

#### Art. 57 - COMMISSIONE PARITETICA NAZIONALE

E' costituita una Commissione Nazionale paritetica per l'interpretazione del Contratto di cui fanno parte una rappresentanza dell'ANAGINA e una rappresentanza delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto. Detta Commissione ha come scopo il tentativo di comporre eventuali questioni di carattere generale che dovessero sorgere in sede di applicazione del presente Contratto, nonché il compito di apportare le integrazioni ed i chiarimenti che si rendessero necessari.

A richiesta sia dell'Agente Generale che del lavoratore interessati la Commissione Nazionale, così come previsto dall'art. 8, 7° comma, può essere consultata in caso di eventuali singole vertenze che dovessero sorgere in sede di applicazione del contratto e che non fosse stato possibile comporre in sede aziendale.

#### Art. 58 - CONDIZIONI PIU' FAVOREVOLI

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

#### Art. 59 - INSCINDIBILITA' DELLE DISPOSIZIONI CONTRATTUALI

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

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

#### Art. 60 - FORMAZIONE

Allo scopo di favorire una più elevata qualificazione del personale ed una ottimale valutazione delle attitudini individuali, anche al fine di offrire ai lavoratori interessati migliori opportunità di aggiornamento e di avanzamento professionale, l'Agenzia, tenuto conto delle dimensioni e delle esigenze tecnico organizzative e produttive aziendali, potrà promuovere corsi di formazione ed aggiornamento professionale.

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

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

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

#### Art. 61 - DECORRENZA E DURATA

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

Esso scadrà il 31/12/1996 per quanto riguarda la parte economica e il 31/12/1998 per la parte normativa. Si intenderà tacitamente rinnovato per un periodo di due anni per quanto riguarda la parte economica e per un periodo di quattro anni per la parte normativa qualora non venga disdettato per iscritto da una delle Parti almeno sei mesi prima delle relative scadenze.

Le parti si incontreranno quanto prima possibile per procedere alla stesura del testo ufficiale del nuovo CCNL.

#### Art. 62 - ASSETTI CONTRATTUALI

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

contratto.

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

Per quanto riguarda il presente CCNL le parti si sono accordate sui tassi di inflazione programmata e sui conseguenti incrementi retributivi per il biennio 95/96 al 7,12.

#### Art. 63 - ALLEGATI

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

- Allegato n° 1      Trattamento economico
- Allegato n° 2      Accordo relativo alle festività abolite dalla legge  
5/3/77, n.54
- Allegato n° 3      Servizio all'utenza e scorpori
- Allegato n° 4      Lettera dell'ANAGINA alle Organizzazioni Sindacali in  
materia di dipendenti delle Subagenzie
- Allegato n° 5      Accordo per l'esazione dei contributi sindacali
- Allegato n° 6      Accordo sul "part-time"
- Allegato n° 7      Lettera dell'ANAGINA alle Organizzazioni Sindacali  
sull'occupazione
- Allegato n° 8      Contratto formazione e lavoro
- Allegato n° 8/bis      Schema di progetto di formazione e lavoro
- Allegato n° 9      Quadri
- Allegato n° 10      Previdenza Integrativa
- Allegato n° 11      Previdenza complementare
- Allegato n° 12      Dichiarazione concernente il personale femminile
- Allegato n° 13      Molestie sessuali
- Allegato n° 14      Regolamento Nazionale per la disciplina

dell'apprendistato

Allegato n. 1

Trattamento economico

Dalla data di sottoscrizione del presente contratto al personale in servizio presso le Agenzie Generali INA-ASSITALIA, regolato dal CCNL 25/5/54 e successive modifiche, sarà corrisposto il trattamento economico complessivo determinato dalla tabella di cui agli allegati A, B e C.

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

ALLEGATO 1

UNA TANTUM (in migliaia di lire)

classe	1° Liv.	2° Liv.	3° Liv.	4° Liv.	5° Liv.	6° Liv.
1	854	900	970	1.031	1.119	1.165
2	872	920	993	1.058	1.149	1.198
3	889	939	1.016	1.083	1.180	1.231
4	908	960	1.040	1.109	1.209	1.262
5	926	979	1.064	1.136	1.239	1.295
6	943	1.000	1.087	1.161	1.270	1.327
7	961	1.020	1.110	1.188	1.300	1.360
8	979	1.039	1.133	1.214	1.331	1.393
9	997	1.060	1.156	1.241	1.360	1.425
10	1.015	1.080	1.180	1.266	1.391	1.458
11	1.032	1.100	1.203	1.292	1.421	1.489
12	1.050	1.120	1.226	1.319	1.452	1.522
13	1.069	1.139	1.249	1.344	1.481	1.554

Le predette somme "Una Tantum", al netto dell'Indennità di Vacanza Contrattuale, verranno erogate in proporzione all'effettivo servizio prestato nel periodo 1/1/95 - 30/6/96, considerando come mese interi le frazioni di mesi superiori a 15 giorni.

Al personale che nel periodo di cui sopra abbia prestato la propria opera a tempo parziale gli importi "Una Tantum" di cui trattasi verranno corrisposti in proporzione alla durata dell'orario di lavoro.

Nel caso in cui la prestazione ad orario ridotto abbia riguardato soltanto parte del suddetto periodo gli importi "Una Tantum" verranno computati

tenendo conto, proporzionalmente, della durata dei periodi di lavoro a tempo pieno e di quelli a tempo parziale.

L'importo "Una Tantum" di cui sopra verrà corrisposto con le seguenti modalità:

- 1) un terzo al 31/8/1996;
- 2) un terzo al 31/10/1996;
- 3) un terzo al 30/11/1996.

Allegato A

#### RATTAMENTO ECONOMICO TABELLARE DAL 1° LUGLIO 1996

classe	1° Liv.	2° Liv.	3° Liv.	4° Liv.	5° Liv.	6° Liv.
1	11.741.854	13.039.534	15.033.006	16.757.700	19.238.952	20.567.624
2	12.279.205	13.641.506	15.734.217	17.543.906	20.149.516	21.544.329
3	12.816.556	14.243.478	16.435.429	18.331.826	21.060.079	22.521.035
4	13.353.999	14.845.450	17.136.641	19.118.888	21.970.642	23.497.740
5	13.891.350	15.447.423	17.837.853	19.905.951	22.881.206	24.474.445
6	14.428.748	16.049.395	18.539.065	20.693.014	23.791.769	25.451.151
7	14.966.145	16.651.367	19.240.277	21.480.076	24.702.333	26.427.856
8	15.503.542	17.253.339	19.941.489	22.267.139	25.612.896	27.404.561
9	16.040.893	17.855.312	20.642.701	23.054.202	26.523.459	28.381.267
10	16.578.244	18.457.284	21.343.913	23.841.264	27.434.023	29.357.972
11	17.115.688	19.059.256	22.045.125	24.628.327	28.344.586	30.334.677
12	17.653.039	19.661.228	22.746.337	25.415.390	29.255.149	31.311.383
13	18.190.436	20.263.201	23.447.549	26.202.452	30.165.713	32.288.088

Allegato B

Gli importi annui dell'ex indennità di contingenza sono, alla data del presente contratto, i seguenti:

Ex Indennità di contingenza:

- L. 14.271.320 (L. 1.019.380 X 14 mensilità) per il 6° livello;
- L. 14.189.420 (L. 1.013.530 X 14 mensilità) per il 5° livello;
- L. 14.031.500 (L. 1.002.250 X 14 mensilità) per il 4° livello;
- L. 13.923.210 (L. 994.515 X 14 mensilità) per il 3° livello;
- L. 13.801.732 (L. 985.838 X 14 mensilità) per il 2° livello;
- L. 13.718.572 (L. 979.898 X 14 mensilità) per il 1° livello.

Allegato C

L'importo annuo dell' Elemento Distinto della Retribuzione è, alla data del presente contratto, il seguente:

Elemento distinto della retribuzione:

L. 260.000 (L. 20.000 X 13 mensilità).

Allegato D

Premio Incrementi Produttivi

Le Parti al fine di armonizzare la disciplina contrattuale del secondo livello con quanto stabilito dal Protocollo 23 luglio 1993, in tema di assetti contrattuali, concordano quanto segue:

1) il Premio di Efficienza Produttiva di cui all'allegato D del C.C.N.L. 18/01/1992 per le Agenzie Generali Medio-Piccole INA-ASSITALIA, ed eventuali incrementi ex art. 51 dello stesso C.C.N.L., viene trasformato in assegno "ad personam" non assorbibile da corrispondersi al personale in forza a tempo indeterminato alla data di stipula del presente CCNL, secondo le misure derivanti dal seguente calcolo:

somma dei P.E.P. percepiti nel periodo dal 1990 al 1995

-----

numero degli anni considerati

X ½ = assegno ad personam

L'assegno ad personam, come innanzi determinato, da corrispondersi entro il 30 di settembre di ciascun anno a partire dal 1997, sarà utile ai fini del computo di tutti gli istituti legali e contrattuali, ivi compreso il T.F.R..

2) Per gli anni 1997, 1998, 1999 e 2000, per il personale a tempo indeterminato, viene istituito un premio derivante da incrementi di produttività, denominato Premio Incrementi Produttivi, la cui disciplina come specificato nel presente Accordo quadro verrà integralmente recepita nella contrattazione di secondo livello che, per le Agenzie che occupano fino a 23 dipendenti, avverrà su base territoriale con le modalità di seguito indicate.

I valori del premio così come indicati nella tabella A di cui al presente allegato potranno essere incrementati in sede di contrattazione aziendale nella misura massima del 30%.



L'ammontare del nuovo premio sarà commisurato agli incrementi di produttività realizzati dall'Agenzia Generale nell'anno di riferimento in rapporto all'anno precedente, secondo la seguente formula:

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

PAR = Produttività anno di riferimento: è il rapporto tra il portafoglio depurato convenzionalmente del 2,5% ed il numero dei dipendenti a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di riferimento.

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

PORTAFOGLIO: Con il termine portafoglio si intende la somma dei premi imponibili INA-ASSITALIA, esclusi i Premi Unici, complessivamente resocontati nei rami vita e danni alla data del 31 dicembre di ciascun anno.

In base agli incrementi percentuali determinati con la precedente formula, sarà corrisposta, per ciascun livello contrattuale, una somma pari al valore espresso per il corrispondente scaglione nella sottoestesa tabella:

TABELLA A

classe	1° Liv.	2° Liv.	3° Liv.	4° Liv.	5° Liv.	6° Liv.
0%	0	0	0	0	0	0
1%	257.851	288.793	335.000	375.200	435.232	465.698
2%	288.639	323.276	375.000	420.000	487.200	521.304
3%	319.427	357.759	415.000	464.800	539.168	576.910
4%	350.216	392.241	455.000	509.600	591.136	632.516
5%	381.004	426.724	495.000	554.400	643.104	688.121
6%	419.489	469.828	545.000	610.400	708.064	757.628
7%	457.974	512.931	595.000	666.400	773.024	827.136
8%	496.459	556.034	645.000	722.400	837.984	896.643
9%	534.945	599.138	695.000	778.400	902.944	966.150
10%	573.430	642.241	745.000	834.400	967.904	1.035.657
11%	611.915	685.345	795.000	890.400	1.032.864	1.105.164
12%	650.400	728.448	845.000	946.000	1.097.824	1.174.672
da 13%						
a 18%	688.885	771.552	895.000	1.002.400	1.162.784	1.244.179
oltre	727.371	814.655	945.000	1.058.400	1.227.744	1.313.686

I valori espressi in cifra di cui alla precedente tabella sono integrati, per ciascun dipendente, con le seguenti percentuali di aumento secondo le ore dallo stesso effettivamente lavorate nell'anno, nelle misure di seguito indicate:

Per n. ore minimo	15 % 1.620
Per n. ore minimo	6 % 1.567
Per n. ore minimo	4 % 1.515

L'erogazione del Premio Incrementi Produttivi, il cui ammontare non sarà computabile in alcun istituto legale e contrattuale ivi compreso il T.F.R., avverrà entro il 30 settembre di ogni anno e sarà determinato in base ai dati di fonte INA e ASSITALIA che saranno richiesti dall'ANAGINA e dalla stessa comunicati entro il 30 luglio di ciascun anno alle Agenzie Generali interessate ed a richiesta, per singola Agenzia, alle OO.SS. territoriali interessate o al Delegato di Agenzia nelle Agenzie con un numero di dipendenti inferiore a 16.

Esso competerà in proporzione al periodo di servizio prestato nell'anno precedente, e ciò anche nel caso di scorporo, ed in misura proporzionalmente ridotta per il personale part-time.

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro che intervenga nel corso dell'anno di liquidazione del Premio, anteriormente alla data della sua erogazione, il Premio stesso sarà corrisposto in misura uguale a quella relativa all'anno precedente.

Lo stesso criterio sarà seguito per le frazioni di Premio maturate nell'anno in cui avviene la risoluzione del rapporto di lavoro.

Nelle Agenzie che al primo Gennaio di ciascun anno precedente a quello dell'erogazione occupano un numero di dipendenti non superiore a 23 la contrattazione territoriale di secondo livello sarà concentrata su base almeno regionale e centralizzata in un unico tavolo di trattativa in Roma ove l'ANAGINA rappresenterà tutte le Agenzie Generali delle regioni di volta in volta interessate alla contrattazione.

Le parti convengono sulla opportunità che eventuali trattamenti aziendali in atto, ove esistenti e comunque denominati, vadano armonizzati con il presente Accordo quadro e senza pregiudizio per le Parti, mediante l'utilizzo di meccanismi analoghi a quelli adottati nel presente allegato per il passaggio alla nuova disciplina contrattuale del Premio Incrementi produttivi.

La contrattazione di secondo livello come prevista dal presente allegato non potrà aver luogo prima del marzo 1997.

Norma transitoria

Alla data del 30 settembre 1996 verrà erogata in favore dei dipendenti a

tempo indeterminato in servizio alla data del presente Accordo, una somma, una tantum, da quantificarsi con gli stessi criteri di cui all'allegato D del CCNL 18/01/1992, in proporzione ai mesi di servizio effettivamente prestati nell'anno 1996.

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro che intervenga anteriormente al 30 settembre 1997 il dipendente avrà unicamente diritto a percepire in luogo del Premio Incrementi Produttivi una somma corrispondente al P.E.P. erogato nel 1996, in proporzione al periodo di servizio effettivamente prestato nel 1997.

Allegato E

INDENNITA'

(da suddividersi per 12 mensilità)

Le seguenti indennità verranno corrisposte con decorrenza 1°/7/1996.

1) Ai lavoratori inquadrati nel 6° livello (Funzionari) spetta una indennità di carica di L. 1.698.090 annue;

2) Al Cassiere Capo (profilo b), 4° livello) spetta un'indennità pari a lire 707.537;

Al Cassiere di cui al profilo a) del 3° livello spetta un'indennità pari a lire 429.070 annue. Nel caso in cui il Cassiere di cui al profilo a) del 3° livello svolga mansioni di cassiere unico gli spetta un'indennità di lire 567.100 annue;

L'indennità di cui al punto 2), non spetta ai lavoratori inquadrati nei livelli 6° e 5°.

A) A far tempo dal 1° luglio 1996 sono abolite le indennità previste ai punti 3), 4) e 5) dell'allegato E del CCNL 18/01/1992.

B) Al personale in servizio alla data di stipula del presente CCNL e che alla data stessa percepiva le indennità suddette viene riconosciuto un assegno annuo ad personam di importo pari all'indennità abolita (come riportato in calce), che potrà essere assorbito unicamente in caso di passaggio ad un livello superiore.

C) Gli assegni di cui al punto B) verranno periodicamente rivalutati, in occasione dei rinnovi del contratto collettivo nazionale di lavoro del settore, della medesima percentuale di aumento delle retribuzioni tabellari.

Assegno ad personam per profilo c) del 5° livello (Sistemisti):  
L. 849.045

Assegno ad personam per profilo d) del 4° livello (Analista, analista

programmatore):

L. 707.537

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

L. 223.095

Allegato n° 2

## VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 30/5/85

l'Associazione Nazionale Agenti Generali INA/Assitalia

e

le sottoscritte Organizzazioni Sindacali

vista la legge 5/3/77

## CONVENGONO

di regolare come segue il trattamento relativo alle festività di cui alla legge suddetta (Epifania, San Giuseppe, Ascensione N.S., Corpus Domini, SS. Pietro e Paolo e i giorni della festa nazionale della Repubblica e della festa dell'Unità Nazionale):

### Art. 1

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

### Art. 2

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

### Art. 3

In via eccezionale nei giorni festivi succitati l'Agente generale può disporre la chiusura dell'Agenzia Generale, con un preavviso di almeno 3

giorni facendo così decadere il diritto al riposo compensativo di cui agli artt. 1 e 2.

#### Art. 4

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

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

#### Art. 5

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

per l'ANAGINA

per i Sindacati

#### Allegato 3

##### Servizio all'utenza e scorpori

L'ANAGINA e le OO.SS rilevano che la liberalizzazione del mercato assicurativo sta producendo molteplici forme di concorrenza che pongono gli operatori del settore e quindi le Agenzie Generali di fronte alla esigenza di migliorare qualitativamente e quantitativamente il servizio all'utenza. Tale prioritario obiettivo comporta il perseguimento di strategie volte a salvaguardare e a consolidare la potenzialità e l'integrità delle Agenzie Generali nei processi produttivi e un livello adeguato di funzionalità per lo sviluppo dell'attività e per l'impiego delle risorse umane.

In caso di scorporo, l'ANAGINA si dichiara disponibile a promuovere incontri fra le parti interessate, finalizzati alla tutela degli interessi dei lavoratori, ivi compresa la salvaguardia del posto di lavoro.

Detti incontri saranno effettuati non appena sarà data la comunicazione di scorporo, comunque in tempi adeguatamente brevi che consentano, ove del caso, l'eventuale svolgimento della procedura prevista dal 2° e 3° comma dell'art. 3 del CCNL.

Nota a verbale

Ai fini della procedura di cui all'art. 3 del CCNL, nelle Agenzie Generali ove manchino le R.S.A. si farà riferimento al Delegato di Agenzia

Allegato 4

LETTERA DELL'ANAGINA ALLE OO.SS.

Ci riferiamo alle richieste da Voi formulate a tutela dei lavoratori subordinati dipendenti delle Sub-Agenzie e Agenzie di Città facenti capo alle medio-piccole Agenzie Generali INA-Assitalia.

Dobbiamo confermarVi che gli Agenti Generali sono estranei ai rapporti fra Sub-Agenti (o Agenti di Città) e i loro dipendenti e, pertanto, non potrebbero esercitare in materia nessuna potestà.

Comunque non abbiamo difficoltà a dichiararVi, a nome delle medio-piccole Agenzie Generali INA-Assitalia, che condividiamo il Vostro punto di vista secondo il quale l'attività dei Sub-Agenti deve svolgersi nel rispetto di talune esigenze essenziali.

In questo quadro, Vi confermiamo che consideriamo obbligo fondamentale dei Sub-Agenti, di prestare osservanza, nel corso del mandato alle leggi vigenti in materia di rapporto di lavoro e, in specie, alle norme previdenziali ed assistenziali applicabili.

Qualora le Organizzazioni Sindacali segnalassero alla ANAGINA casi di mancato rispetto delle norme di cui sopra, sarà cura dell'Associazione medesima di darne avviso alla Agenzia Generale competente ed adoperarsi nel tentativo di porre termine alla situazione di irregolarità.

Allegato 5

ACCORDO PER LA ESAZIONE DEI CONTRIBUTI SINDACALI

Il giorno 30/5/85 in Roma

tra l'ANAGINA

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

si è convenuto quanto segue:

Art. 1

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

personale amministrativo delle medio-piccole Agenzie Generali dell'INA-Assitalia 0,40% della retribuzione tabellare e della indennità di contingenza, per ciascuna delle 14 mensilità contrattuali.

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

Il contributo sarà determinato con riferimento agli importi retributivi lordi.

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

#### Art. 2

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

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

#### Art. 3

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

#### Art. 4

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

#### Art. 5

Il presente Accordo scadrà il 31/12/87 e si intenderà tacitamente rinnovato per un periodo di due anni e così successivamente di due anni in due anni, qualora non venga disdettato almeno tre mesi prima della scadenza.

per l'ANAGINA

per le OO.SS.

Allegato 5 bis

Spett.le  
AGENZIA GENERALE DI

.....

Il sottoscritto.....in  
conformità all'Accordo....., con la presente  
lettera richiede a codesta rispettabile Agenzia Generale di trasmettere (1)  
..... e di effettuare il  
versamento per suo conto, quale quota associativa, a  
.....(denominazione esatta  
dell'Organizzazione Sindacale).

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

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

Firmato

.....

data.....

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

Allegato 5 ter



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

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

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

Allegato 6

#### PART-TIME

In attuazione di quanto previsto dalle vigenti norme di legge e dal disposto dell'art. 55 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, l'istituto in oggetto viene così regolamentato:

Per la concessione dell'orario di lavoro a tempo parziale vengono individuati i seguenti criteri:

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

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

b) Il presente accordo si applica al personale amministrativo inquadrato nei livelli di cui all'art. del CCNL che abbiano almeno due anni di servizio.

Le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale potranno essere accolte nel limite del.....% del personale in organico (Funzionari esclusi).

Si intende per "personale in organico" quello presente nell'Agenzia Generale alla data della richiesta con rapporto di lavoro a tempo pieno.

Coloro che hanno già usufruito, in parte o totalmente, del periodo di orario di lavoro ridotto, non potranno, di norma, richiedere nuovamente tale condizione, a meno che sussistano i requisiti di cui al punto a) sempreché non vi siano richieste di altri dipendenti.

c) Modalità della richiesta: resta ferma la facoltà da parte dell'Agente Generale di assegnare il lavoratore a diverse unità produttive e/o a diverse mansioni, pur equivalenti, sia al momento dell'accesso al tempo

parziale, sia al momento dell'eventuale rientro a tempo pieno.

L'accoglimento delle richieste sarà subordinato alla compatibilità con le esigenze tecniche ed organizzative dell'Agenzia Generale che la stessa valuterà avuto riguardo anche alle mansioni svolte dai richiedenti.

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

d) Orario di lavoro: (oggetto di contrattazione integrativa aziendale).

e) Lavoro straordinario: i lavoratori a tempo parziale non possono effettuare lavoro straordinario. È vietato l'esercizio di una seconda attività lavorativa in forma sia subordinata che autonoma o associativa.

f) Durata: la durata del rapporto a tempo parziale dovrà essere definita all'atto della presentazione della richiesta e non potrà essere inferiore ad un anno né superiore a.....

Sarà possibile la proroga del lavoro a tempo parziale con preavviso di tre mesi rispetto all'originaria scadenza, purché continuino a sussistere le condizioni di cui ai punti a) e b).

g) Rientro anticipato: eventuali richieste per il ritorno al rapporto di lavoro a tempo pieno, dovranno essere avanzate con preavviso di almeno tre mesi. Il rientro a tempo pieno avrà luogo entro il periodo di preavviso stesso, purché sia trascorso almeno un anno dall'inizio di lavoro a tempo parziale.

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

Le eventuali rivalutazioni o adeguamenti del trattamento economico derivanti da meccanismi di scala mobile o dagli scatti di contingenza spettano anch'essi in misura proporzionale alle ore di lavoro prestate.

i) Premio di anzianità: il premio di anzianità è regolato secondo le stesse disposizioni di contratto che disciplinano i rapporti di lavoro a tempo pieno, in proporzione al trattamento economico corrisposto ai lavoratori.

l) Ferie: nel rapporto di lavoro a tempo parziale, per le ferie e per ogni altro istituto legato al tempo di presenza in Agenzia, valgono le stesse disposizioni di legge e di contratto che disciplinano i rapporti di lavoro a tempo pieno, senza alcuna riduzione.

m) Malattia o infortunio: per le ipotesi di malattia e infortunio valgono i limiti di conservazione del posto stabiliti dalla contrattazione collettiva e dalla legge del lavoro a tempo pieno.

n) Disdetta: trascorsa la fase sperimentale le Parti potranno dare disdetta del presente accordo fatto salvo il diritto di coloro che stanno usufruendone.

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

Le Parti concordano altresì che la presente normativa potrà trovare estensione per il personale di nuova assunzione a part-time, ferma restando per quest'ultimo la non predeterminazione di eventuali passaggi ad orario a tempo pieno.

Allegato 7

## OCCUPAZIONE

L'ANAGINA nell'interesse delle Agenzie Generali, prese in esame le istanze presentate dalle OO.SS. in occasione del rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 25/5/54 e successive modifiche relativo agli impiegati amministrativi delle medio-piccole Agenzie Generali INA-Assitalia, precisa quanto segue:

1) Le OO.SS. del settore hanno sottolineato a più riprese l'importanza che esse annettono al grave problema dell'occupazione.

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

Per quanto concerne in modo specifico il settore dell'attività agenziale, l'ANAGINA ritiene che sussistano in Italia larghi margini di ulteriore sviluppo di detto settore, margini che, ovviamente, detta Associazione auspica possano essere utilizzati con conseguente ampliamento delle possibilità occupazionali.

2) Le OO.SS. hanno richiamato l'attenzione dell'ANAGINA sul problema dell'occupazione femminile.

L'ANAGINA rileva che, presso le Agenzie Generali, non esiste discriminazione alcuna a danno del personale femminile nelle assunzioni e nella progressione della carriera; essa avrà tuttavia cura di invitare dette Agenzie Generali a perseverare, anche in futuro, in tale atteggiamento.

L'ANAGINA concorda sulla opportunità di accelerare il processo di

crescita professionale del personale femminile, al fine di una sempre più qualificata partecipazione nella Agenzia Generale di tale personale.

Allegato 8

ACCORDO QUADRO PER LA REGOLAMENTAZIONE DEL CONTRATTO DI FORMAZIONE E LAVORO

TRA

L'ANAGINA E LE OO.SS.

1) Le Parti, ciascuna per la propria competenza convengono di attivare gli strumenti contrattuali legislativi atti a favorire l'inserimento dei giovani nelle Agenzie Generali cosiddette medio-piccole.

A questo fine esprimono la volontà di utilizzare le disposizioni della legge 863/84 relativa ai contratti di formazione e lavoro al fine di incentivare l'assunzione di giovani e di assicurare agli stessi, oltre l'inserimento nell'attività lavorativa, una adeguata fase formativa finalizzata all'acquisizione di professionalità conformi alle esigenze delle predette Agenzie Generali.

2) Su richiesta delle OO.SS., a cadenze non inferiori all'anno, l'ANAGINA comunicherà, sulla base delle risposte pervenute a seguito dell'inoltro di appositi questionari, il numero delle assunzioni effettuate con contratto di formazione raggruppate per Agenzie generali e per figure professionali. Le Parti si incontreranno per un eventuale riesame congiunto del presente accordo qualora dovessero essere introdotte norme di modifica della legislazione relativa ai contratti di formazione e lavoro.

3) Le parti stipulanti nel comune intento di realizzare assunzione di giovani concordano le seguenti procedure:

a) le Agenzie Generali INA-ASSITALIA cosiddette medio-piccole potranno presentare alle commissioni regionali per l'impiego progetti conformi alla regolamentazione prevista dal presente accordo. Le Parti concordano che la conformità alla presente regolamentazione dei progetti presentati, costituisce condizione sufficiente per l'approvazione degli stessi. Esse impegnano quindi i propri rappresentanti nelle Commissioni di ogni livello ad assumere comportamenti finalizzati all'attuazione di detta intesa e ad adoperarsi per la concreta applicazione della presente procedura.

b) Le Parti convengono altresì che le predette Agenzie Generali, attesi 20 giorni dalla data in cui hanno presentato il progetto senza che le commissioni si siano pronunciate in merito alla conformità di esso alla presente regolamentazione, potranno presentare il progetto stesso agli Uffici di collocamento territorialmente competenti ai

fini del rilascio del nulla osta. Nel caso in cui emergano divergenze fra i rappresentanti delle Parti stipulanti sul giudizio di conformità, il parere della commissione regionale per l'impiego è dirimente.

- c) i rappresentanti delle Parti nelle Commissioni per l'impiego sono anche impegnati ad operare per il regolare funzionamento delle Commissioni stesse e ad intervenire presso il Ministero del Lavoro ed i suoi organi periferici ai fini dell'immediata notifica, agli Uffici di collocamento territorialmente competenti, dei progetti corredati dalla dichiarazione di conformità e di quelli in merito ai quali la Commissione non si sia pronunciata entro il predetto termine di 20 giorni.
- 4) I contratti di formazione e lavoro devono essere notificati dalle summenzionate Agenzie Generali, all'atto dell'assunzione, all'Ispettorato provinciale del lavoro territorialmente competente. Copia del presente accordo verrà notificata a cura delle parti al Ministero del Lavoro, agli Uffici provinciali e regionali del lavoro ed alle Commissioni regionali per l'impiego anche ai fini del riconoscimento da parte del Ministero della conformità dei contenuti di esso alla disciplina legislativa del contratto di formazione e lavoro.
- 5) Sono estese ai rapporti di formazione e lavoro le disposizioni del CCNL vigente salvo le esplicite previsioni illustrate nel presente accordo. Ai giovani assunti con contratto di formazione e lavoro verrà riconosciuto il trattamento economico nazionale costituito dal minimo tabellare e dalla indennità di contingenza stabiliti dal CCNL per il livello di inquadramento indicato nel progetto.
- I livelli d'ingresso potranno essere il 2°, 3° e 4° con l'inquadramento di ingresso corrispondente in applicazione del CCNL.
- 6) La determinazione dei tempi e delle modalità dell'attività di formazione e lavoro sarà coerente con il livello di qualificazione al quale tende il contratto di formazione e lavoro.
- Il contratto di formazione e lavoro avrà durata non inferiore a 12 mesi e non superiore a 24 mesi di prestazione effettiva. I giorni riservati alla formazione teorico-pratica qualora il contratto abbia durata biennale saranno almeno 60 di cui 10 dedicati alla formazione teorica. Le ore riservate alla formazione teorica e teorico-pratica non potranno comunque essere inferiori a quelle sopraindicate. In caso di contratto di durata inferiore, i periodi di formazione saranno proporzionalmente ridotti.
- 7) In caso di mancata trasformazione del contratto di formazione in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, al lavoratore sarà corrisposta in aggiunta alle spettanze di legge e di contratto una somma pari ad una mensilità retributiva composta dal minimo tabellare e dalla contingenza riferiti al livello di cui al precedente punto 5) per contratti di durata di 24 mesi. Nel caso di contratti di durata inferiore il suddetto ammontare è proporzionalmente ridotto e verrà calcolato nella misura di

1/24 per ogni mese di durata del contratto.

8) In caso di interruzione della prestazione dovuta a malattia o a infortunio, il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per complessivi 60 giorni di calendario per i contratti di formazione di 24 mesi. Il periodo di conservazione del posto previsto dal comma precedente sarà ridotto in proporzione nel caso di minor durata del contratto di formazione.

Le Agenzie Generali erogheranno al lavoratore assente per malattia un trattamento economico pari all'intera retribuzione. Ove possibile sarà operato un prolungamento del contratto di formazione e lavoro per il corrispondente periodo di malattia.

9) Nei casi in cui il rapporto di formazione e lavoro venga trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il lavoratore dovrà essere utilizzato in attività corrispondenti alla formazione conseguita e il periodo di formazione e lavoro verrà computato a tutti gli effetti nell'anzianità di servizio.

10) Al termine del rapporto il datore di lavoro è tenuto ad attestare l'attività svolta e i risultati conseguiti dal lavoratore, dandone comunicazione all'Ufficio di collocamento territorialmente competente.

11) E' esclusa dal contratto di formazione e lavoro la costituzione di rapporti part-time.

Allegato 8/bis

#### SCHEMA DI PROGETTO DI FORMAZIONE E LAVORO

Alla Commissione Regionale  
per l'impiego del.....  
c/o Ufficio Regionale del Lavoro  
e della M.O. di.....

Oggetto: Progetto di formazione e lavoro ai sensi della legge n° 863/84 art. 3 e successive modifiche, ed ai sensi dell'accordo tra l'ANAGINA (Associazione Nazionale Agenti Generali INA-ASSITALIA) e le OO.SS. FIBA/CISL, FISAC/CGIL, FNA/SNAGI, UILASS/UIL per la disciplina dei progetti di formazione e lavoro contenuto nel CCNL.....allegato.....recepito nell'elenco delle direttive ministeriali.

La Scrivente Agenzia generale INA-Assitalia con sede in.....esercente l'attività di Agenzia di Assicurazioni, iscritto alla Camera di Commercio con il n. ...., codice fiscale N....., Partita IVA ....., che aderisce all'accordo del.....sopra indicato e che viene

allegato in copia, chiede che venga approvato il Progetto di formazione e lavoro di n.....di giovani compresi tra i 15 e i 29/32 (3) anni ai sensi della legge specificata in oggetto, nel rispetto delle norme comunitarie vigenti ed in coerenza con la legislazione regionale e nazionale per il riconoscimento delle qualifiche di ..... della durata di 24 mesi.

Contratto applicato: CCNL impiegati amministrativi Agenzia Generali INA-ASSITALIA .....

Dichiara di avere i seguenti dipendenti in forza:

Impiegati..... CFL .....  
Totale (come da libro matricola).....

SITUAZIONE AZIENDALE CIRCA I CONTRATTI DI FORMAZIONE E LAVORO DEGLI ULTIMI DUE ANNI:

- a) totale unità assunte n.....
- b) dimessi n. .... qualifica e data .....
- c) licenziati n. .... qualifica e data .....
- d) CFL trasformati a tempo indeterminato .....
- e) CFL in corso n. .... scadenza .....

(3) Nelle aree indicate dall'art. 1 del Testo Unico delle leggi sugli interventi per il Mezzogiorno approvato con D.P.R. 6 marzo 1978, n. 218, nonché in quelle svantaggiate del Centro-Nord previste dalla legge 29 dicembre 1990, n. 407, l'assunzione con contratto di formazione e lavoro è ammessa sino all'età di 32 anni.

Il dettaglio della formazione teorico-pratica riferita alla qualifica da conseguire è il seguente:

- l'addestramento pratico prevede il graduale inserimento operativo con progressiva immissione nelle tecniche delle mansioni relative alla qualifica;
- l'attrezzatura consiste nelle macchine da ufficio, da scrivere e da calcolo e immissione dati per centro meccanografico;
- l'addestramento sarà effettuato da personale interno qualificato addetto ai vari reparti dell'Agenzia Generale;
- la formazione teorica prevede sedute didattiche volte alla conoscenza della attività assicurativa in generale ed agenziale in particolare .....
- la formazione teorica sarà curata dal personale interno .....

- la tecnologia riferita alla qualifica da conseguire comprende .....

- il livello iniziale di inquadramento sarà .....

- il livello finale di inquadramento sarà .....

- l'orario di lavoro settimanale per l'apprendimento sarà di ore contrattuali ..... così ripartite:

- per il lavoro e l'addestramento pratico n. .... ore

- per la formazione teorica ..... ore.

Si prevede che al termine del contratto di formazione n°.... giovani saranno assunti a tempo indeterminato.

La scrivente Agenzia Generale dichiara, inoltre, che non vi sono stati negli ultimi dodici mesi licenziamenti o riduzioni di personale con la stessa qualifica ai sensi dell'art. 2 della legge 675/77, non vi sono in atto sospensioni del lavoro o riduzione del personale con la stessa qualifica. Le unità interessate all'assunzione non risultano tra coloro che si sono dimessi nei tre mesi precedenti alla data del presente progetto. Gli oneri del finanziamento sono a totale carico dell'Agenzia Generale. Alla lettera di assunzione verrà allegata copia del progetto formativo.

L'autorizzazione relativa al presente progetto dovrà essere presentata alla sezione circoscrizionale per l'impiego competente.

Allegato 9

## AREA QUADRI

1) Premesso che la categoria dei quadri è costituita da quei lavoratori che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti, svolgono funzioni con carattere continuativi di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi delle Agenzie Generali.

In relazione a quanto premesso e in ottemperanza a quanto previsto dalla legge 13 maggio 1985, n. 190 sul riconoscimento giuridico dei quadri intermedi ed in particolare a quanto stabilito dall'art. 2, 2° comma, della predetta legge, viene attribuita la qualifica di quadro al Funzionario di cui alla successiva sezione "A" ed ai lavoratori inquadrati nel 5° livello di cui alla successiva sezione "B".

2) L'area quadri è composta di due sezioni:

Sez. A) 6° livello Funzionari

Sez. B) lavoratori di cui alla declaratoria del 5° livello che:



- svolgono di fatto le mansioni proprie di cui al profilo a) del 5° livello e possiedono elevato grado di capacità organizzativa e professionale;

e/o

- siano preposti ad una unità organizzativa di notevole importanza e dimensione e coordinino addetti aventi specifica competenza tecnico-professionale.

3) Per il quadro è prevista con decorrenza 1° luglio 1996 un'indennità annua di funzione di lire 615.250.

4) Le parti si danno atto che con la presente regolamentazione è stata data piena attuazione alla legge n° 190 del 1985.

#### Allegato 10

#### Accordo quadro per l'attuazione del trattamento di previdenza integrativa

- 1) E' istituito un trattamento previdenziale a favore dei dipendenti delle cosiddette Agenzie Generali medio-piccole mediante costituzione con atto pubblico ai sensi degli artt. 14, 36, 37 e 38 C.C. di una apposita Cassa di Previdenza, la quale opererà in conformità delle disposizioni legislative in materia.
- 2) Scopo della Cassa di Previdenza è quello di garantire ai lavoratori l'erogazione di una rendita vitalizia o di un capitale al momento in cui lasceranno il servizio avendo maturato il diritto a pensione di vecchiaia, anzianità o invalidità a carico dell'INPS.
- 3) Le Agenzie Generali finanzieranno il trattamento di previdenza mediante versamento, a favore di ciascun dipendente socio della Cassa, una volta all'anno, al 31 dicembre, di una somma pari all'1% della retribuzione complessiva.

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

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

Per l'anno di cessazione verrà versata una quota pari ad 1/12 per

ogni mese intero di servizio prestato (la quota eventualmente versata in più dal 1° gennaio dell'anno verrà recuperata dall'Agenzia Generale sulle competenze comunque spettanti per la cessazione del rapporto);

2) L'importo dell'indennità di contingenza previsto in quel momento per lo stesso livello.

Il contributo dell'Agenzia Generale, in caso di eventuale non adesione individuale alla Cassa non si convertirà in un trattamento di altro genere.

Nell'anno di costituzione della Cassa il contributo, determinato in base alla situazione al 31/12/88, sarà effettivamente versato al momento della costituzione della Cassa.

Allegato 11

#### PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Con riferimento al D.Lgs del 21/4/1993 n. 124 e alla L. 4/8/1995 n. 335 le parti concordano di incontrarsi entro il mese di novembre 1996, per l'esame delle relative problematiche anche in relazione ai decreti attuativi del Ministero del Lavoro in corso di emissione, e le determinazioni conseguenti in materia di previdenza complementare.

Allegato 12

#### DICHIARAZIONE CONCERNENTE IL PERSONALE FEMMINILE

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

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

Allegato 13

In tema di molestie sessuali le Parti, al fine di tutelare la dignità della

persona nei luoghi di lavoro, adotteranno comportamenti coerenti con le direttive della raccomandazione CEE 92/131 e con l'evoluzione legislativa in materia.

## Allegato 14

Regolamento Nazionale per la disciplina dell'apprendistato.

### Art. 1

L'apprendistato ha lo scopo di consentire ai giovani lavoratori di apprendere le mansioni per le quali occorra un periodo di tirocinio.

L'apprendistato è ammesso per le qualifiche e le mansioni comprese nel 2° e 3° livello del presente CCNL, ad esclusione degli addetti alle esazioni e di coloro che sono in possesso di un diploma specifico per l'impiego quale, ad esempio, ragioneria, segretaria d'azienda, stenodattilografia e dattilografia.

### Art. 2

Possono essere assunti con contratto di apprendistato i giovani di età non inferiore ai 16 anni e non superiore ai 20 anni, salvi i divieti, le limitazioni e le deroghe previste dalla legge.

Con il termine "non superiore a 20 anni", si intende la possibilità di assunzione di giovani che abbiano già compiuto i 20 anni di età.

Coloro che abbiano già svolto un'attività lavorativa presso agenzie di assicurazione, non possono essere assunti come apprendisti, tranne quelli già assunti come apprendisti che non hanno raggiunto il termine previsto per il compimento.

### Art. 3

Per l'assunzione il datore di lavoro dovrà ottenere la preventiva autorizzazione dell'Ispettorato del lavoro territorialmente competente, cui dovrà precisare le condizioni della prestazione richiesta agli apprendisti.

Copia della richiesta dovrà essere inviata alle OO.SS. territoriali.

### Art. 4

La durata massima del periodo di prova per gli apprendisti è fissata in 30

giorni di lavoro effettivo durante i quali è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso.

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

#### Art. 5

Il periodo di apprendistato effettuato presso altre Agenzie sarà computato presso il nuovo datore di lavoro, ai fini del completamento del periodo di tirocinio prescritto dal presente regolamento, purché l'addestramento si riferisca alle stesse specifiche mansioni e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, un'interruzione superiore ad un anno.

#### Art. 6

Le assunzioni di apprendisti sono consentite esclusivamente alle agenzie che negli ultimi 12 mesi non abbiano effettuato alcun licenziamento per riduzione di personale.

#### Art. 7

Il datore di lavoro ha l'obbligo:

- a) di impartire o far impartire all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché lo stesso possa conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato;
- b) di accordare all'apprendista, senza operare alcuna ritenuta sulla retribuzione, i permessi occorrenti per la frequenza ai corsi di insegnamento complementare eventualmente predisposti e per i relativi esami, nei limiti di tre ore settimanali per non più di otto mesi l'anno;
- c) di informare periodicamente, e comunque a intervalli non superiori a sei mesi, la famiglia dell'apprendista o chi esercita legalmente la patria potestà, sui risultati dell'addestramento.

#### Art. 8

L'apprendista deve:

- a) seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale, e seguire con il massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;

- b) prestare la sua opera con la massima diligenza;
- c) frequentare con assiduità e diligenza i corsi d'insegnamento complementare;
- d) osservare le norme disciplinari generali previste dal contratto e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni alle Agenzie generali, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali o di legge.

#### Art. 9

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

Le ore di insegnamento di cui alla lettera c) del precedente art. 8, sono comprese nel normale orario di lavoro.

#### Art. 10

La durata del periodo di apprendistato è di 3 anni.

Ultimato l'apprendistato, al lavoratore sarà attribuito il livello per il quale ha svolto il tirocinio, conservando l'anzianità maturata.

La retribuzione dell' apprendista è regolata come segue:

- a) per mansioni di 3° livello lo stipendio completo del 2° livello per i primi due anni, e del 3° livello per l'ultimo anno;
- b) per mansioni di 2° livello lo stipendio completo del 1° livello per i tre anni di apprendistato.

L'apprendista godrà anche degli scatti di anzianità tabellari biennali.

#### Art. 11

Il datore di lavoro è tenuto a comunicare entro 10 giorni al competente Ufficio di collocamento i nominativi degli apprendisti ai quali sia stata attribuita la qualifica.

Il datore di lavoro è tenuto, altresì, a comunicare all'Ufficio di Collocamento competente per territorio, i nominativi degli apprendisti di cui per qualunque motivo sia cessato il rapporto di lavoro, entro 5 giorni dalla cessazione stessa.

Art. 12

Per quanto non disciplinato dal presente regolamento in materia di apprendistato e di istruzione professionale, le parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge e relativi regolamenti vigenti in materia nonché al CCNL.

2222

bbbb