

Contratto collettivo nazionale di lavoro
per il personale amministrativo e produttivo
delle agenzie di assicurazione in gestione libera
aderenti alla Associazione Nazionale Agenzie Societarie
U.G.F. Assicurazioni e alla Lega Nazionale Cooperative e Mutue

Validità dal 01/01/2008 al 31/12/2011

Indice

Contratto risultante dall'accordo di rinnovo del 31/10/2008

Premessa al CCNL	5
Art. 1 - Sfera di applicazione	5
Impegno tra le parti.....	5
Art. 2 - Scorporo di parti del portafoglio delle agenzie e garanzie occupazionali	5
Dichiarazione.....	5
Art. 3 - Informazione preventiva e relazioni sindacali	5
A - Livello Nazionale.....	5
B - Livello Aziendale.....	6
Art. 4 - Mercato del lavoro	6
Art. 5 - Assunzione del personale	7
Art. 6 - Periodo di prova	7
Art. 7 - Apprendistato professionalizzante	7
Art. 8 - Contratto di lavoro a tempo determinato	8
Art. 9 - Doveri del personale	9
Art. 10 - Inquadramento del personale	9
Art. 11 - Neo assunti (post 19 luglio 2004)	9
Art. 12 - Aree professionali	9
Quadri - Area professionale A. Definizione.....	9
Trattamento Economico - Indennità	10
Responsabilità civile e/o penale connessa alla prestazione	11
Formazione e sviluppo professionale	11
Prestazione lavorativa	11
Impiegati - Area professionale B Definizione.....	11
Nota a verbale	13
Art. 13 - Orario di lavoro	13
Nota a verbale	13
Art. 14 - Lavoro straordinario	13
Art. 15 - Festività	14
Art. 16 - Festività soppresse	14
Art. 17 - Ferie	14
Art. 18 - Part-time	15
Art. 19 - Malattia e Infortuni - Gravidanza e Puerperio	15
Art. 20 - Cure termali	16
Art. 21 - Aspettativa	16
Art. 22 - Permessi	16
Nota a verbale	16
Art. 23 - Lavoratori studenti	16
Art. 24 - Congedo matrimoniale	17
Art. 25 - Servizio militare	17
Art. 26 - Mansioni temporanee	17
Art. 27 - Passaggio di livello	17
Art. 28 - Organizzazione del lavoro - rotazione delle mansioni	17
Art. 29 - Formazione professionale	17
Art. 30 - Pari opportunità	17
Art. 31 - Trasferimenti e missioni	18
A - Missioni o trasferimenti provvisori	18
B - Trasferimenti definitivi	18
Art. 32 - Ambiente di lavoro e tutela della salute	18
Art. 33- Diritti sindacali	18
Art. 34 - Contributi sindacali	19
Art. 35 - Assemblee sindacali retribuite	19
Art. 36 - Provvedimenti disciplinari	19
Art. 37 - Risoluzione del rapporto di lavoro	19
Art. 38 - Modalità di comunicazione ed effetto del recesso	19
Art. 39 - Preavviso	19

Art. 40 - Trattamento di fine rapporto.....	19
Art. 41 - Cessazione del rapporto di lavoro per dimissioni	20
Art. 42 - Cessazione del rapporto di lavoro per iniziativa dell'azienda ai sensi dell'art.2118 C.C.....	20
Art. 43 - Cessazione del rapporto di lavoro per giusta causa	20
Art . 44 - Cessazione del rapporto di lavoro per malattia o conseguenza di infortunio	20
Art. 45 - Cessazione del rapporto di lavoro a causa di morte.....	20
Art. 46 - Cessazione del rapporto di lavoro per giustificato motivo.....	20
Art. 47 - Cessazione del rapporto di lavoro per inadempimento contrattuale del lavoratore – Procedura	20
Art. 48 - Modalità di versamento delle indennità.....	21
Art. 49 - Certificato di prestato servizio	21
Art. 50 - Trapasso di agenzia.....	21
Art. 51 Secondo livello di contrattazione	21
Art 52 - Assistenza sanitaria	22
Art 53 - Previdenza integrativa:	22
Art. 54 – Retribuzione.....	23
ART. 55 - Aumenti periodici di anzianità.....	23
ART. 56 - Aumenti periodici di anzianità.....	23
ART. 57 - Terzo elemento.....	24
Art. 58 - Aumenti retributivi e Paga base	24
Art. 59 - Una-tantum	26
Trattamento economico normativo dei produttori di agenzia	26
Art. 60 - Lettera di assunzione	26
Art. 61- Doveri del personale	26
Art. 62 - Inquadramento del personale	27
Art. 63 - Orario di lavoro	27
Art. 64 - Modulistica	27
Art. 65 - Trattamento economico	27
Art. 66 - Aumenti periodici di anzianità.....	27
Art. 67 - Concorso spese	27
Art. 68 - Compensi provvigionali.....	27
Art. 69 - Trattamento economico delle giornate di ferie.....	27
Art. 70 – Malattia, maternità ed infortunio e trattamento economico.....	27
Art. 71 - Norme di rinvio in sede aziendale.....	28
Art. 72 - Trattamento di fine rapporto.....	28
Art. 73 - Rinvio.....	28
Art. 74 - Decorrenza e durata.....	28
Art. 75 - Condizioni contrattuali	28

Accordo di rinnovo 05 ottobre 2010 ai fini del 2° biennio retributivo

Modifiche agli artt. :

Aumenti retributivi e Paga base	art	58	“	29
Una tantum	“	59		31

Allegati

Allegato n. 1

Protocollo di intesa 5/10/95
per l'applicazione del D. LGS. 19.9.1994 n. 626

“



Allegato n. 2

Protocollo di intesa per la costituzione delle
Rappresentanza Sindacali Unitarie del 13 settembre 1994

“



Appendice Legislativa

Legge 13 maggio 1985, n.190

Riconoscimento giuridico dei quadri intermedi



Legge 20 maggio 1970 n.300 (Statuto dei Lavoratori)

Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento



Decreto Legislativo 10 settembre 2003 n.276

Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro



Decreto Legislativo 26 marzo 2001 n.151

Testo unico delle disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità



Decreto Legislativo 6 settembre 2001 n.368

Attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'acordo quadro sul lavoro a tempo determinato

“



Premessa al CCNL

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, nell'assumere come proprio lo spirito del "Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo" del 23 luglio 1993, ne realizza, per quanto di competenza, le finalità e gli indirizzi in tema di relazioni sindacali:

- attribuendo alla autonomia collettiva delle parti una funzione primaria per la gestione delle relazioni di lavoro mediante lo sviluppo del metodo partecipativo, ai diversi livelli e con diversi strumenti, al quale le parti riconoscono un ruolo essenziale nella prevenzione del conflitto;
- regolando l'assetto della contrattazione collettiva in funzione di una dinamica delle relazioni di lavoro tale da consentire ai lavoratori benefici economici con contenuti non inflazionistici ed alle imprese una gestione programmabile del costo del lavoro nonché di sviluppare e valorizzare pienamente le opportunità offerte dalle risorse umane.

A tal fine le parti si impegnano a che il funzionamento del sistema di relazioni sindacali e contrattuali più avanti descritto si svolga secondo i termini e le procedure specificamente indicate dal presente contratto.

Art. 1 - Sfera di applicazione

Il presente Contratto Collettivo Nazionale regola i rapporti di lavoro tra Aziende con mandati di agenzia e/o agenti in gestione libera e società da questi controllate, secondo quanto previsto dai punti 1.2.3. dell'art.2359 del codice civile. Alle quali sia demandata tutta o parte delle attività previste dai mandati agenziali, rappresentate dalle organizzazioni firmatarie ed i lavoratori dipendenti.

Impegno tra le parti

In caso di esternalizzazione, da parte delle aziende con mandati di agenzia di cui al precedente comma, dei servizi di Centri Servizi Telefonici e U.S.T. a società controllate, ai sensi dei punti 1, 2 e 3 dell'art. 2359 del codice civile, dalle medesime agenzie, le parti firmatarie il presente contratto si impegnano a mantenere l'applicazione del presente contratto al personale eventualmente coinvolto in tali processi.

Art. 2 - Scorporo di parti del portafoglio delle agenzie e garanzie occupazionali

In caso di scorporo di parti del portafoglio delle Agenzie mediante la costituzione di società controllate dalle stesse che comportino trasferimenti di lavoratori verrà attivato un confronto preventivo con le strutture sindacali, aziendali e/o territoriali.

Ai lavoratori verranno conservate le condizioni giuridiche, economiche e normative acquisite.

Le Agenzie sono impegnate ad operare affinché sino garantiti i livelli occupazionali nelle sub-agenzie a cui è stato rilasciato dalle stesse regolare mandato.

Nel caso di significativi riassetti organizzativi si attiverà un confronto preventivo con le strutture sindacali aziendali e/o territoriali per esaminare le possibili ricadute occupazionali sui dipendenti dell'Agenzia e le condizioni a cui gli stessi, nel caso di apertura di Sub-Agenzie, potranno passare alle dipendenze del Sub-Agente.

Tale confronto deve esaurirsi entro 30 giorni dalla presentazione del progetto.

Dichiarazione

Le Parti si danno atto che per le agenzie di nuova istituzione o di nuovo ingresso nella presente area contrattuale, che manifestassero problemi applicativi, si provvederà ad un confronto fra la FIBA, FISAC, UILCA, il Coordinamento Nazionale delle Agenzie e la realtà interessata, per esaminare le modalità atte a favorire l'applicazione del presente contratto.

Art. 3 - Informazione preventiva e relazioni sindacali

A - Livello Nazionale

A livello nazionale, di norma annualmente, entro il primo semestre (30 Giugno) di ogni anno verranno fornite per iscritto ai Sindacati nazionali (FIBA-CISL, FISAC-CGIL, UILCA-UIL) informazioni riguardanti: l'andamento del settore e le prospettive di mercato, l'evoluzione complessiva delle imprese associate compresi gli eventuali progetti di fusioni, gli orientamenti inerenti le modificazioni tecniche ed organizzative ed i prevedibili riflessi sugli andamenti occupazionali, la struttura della occupazione in relazione ai livelli di inquadramento, all'età ed al sesso, i progetti relativi a scorpori di parte significativa del portafoglio e alla creazione di agenzie e Sub-Agenzie. Entro 20 giorni dall'invio delle informazioni, a richiesta delle Organizzazioni sindacali, verrà convocato un incontro per un esame congiunto delle informazioni.

B - Livello Aziendale

Al livello aziendale annualmente, entro il primo quadrimestre (30 Aprile) di ogni anno, le aziende forniranno alle rappresentanze sindacali aziendali e/o territoriali FIBA-CISL, FISAC-CGIL, UILCA-UIL, informazioni scritte riguardanti: gli obiettivi di produttività; i programmi di sviluppo tecnico ed organizzativo dell'azienda, nonché i riflessi prevedibili sull'andamento dell'occupazione.

Informazioni dettagliate al livello aziendale, con le stesse modalità di cui sopra, riguarderanno altresì: l'andamento, la composizione e le caratteristiche dell'occupazione in relazione ai livelli di inquadramento retributivi, all'età, al sesso, le previsioni sui programmi di formazione e lavoro, l'utilizzo dei contratti a tempo parziale, i regimi di orario, la formazione professionale, le eventuali modifiche dell'organizzazione del lavoro all'interno e nelle zone e/o agenzie generali decentrate, l'impiego e/o sviluppo della meccanizzazione e autonomie del lavoro, il numero degli iscritti alle rispettive OO.SS., progetti relativi a scorpori di parte significativa del portafoglio e alla creazione di agenzie e Sub-Agenzie.

Entro 10 giorni dall'invio delle informazioni, al livello aziendale, a richiesta delle Organizzazioni sindacali, verrà convocato un incontro, nell'ambito del quale verranno esaminate le materie oggetto delle informazioni. L'esame dei progetti di ristrutturazione e riorganizzazione aziendale dovrà essere preventivo alla loro esecuzione in modo da poterne valutare preventivamente gli effetti sulla occupazione e sulle condizioni di lavoro dei lavoratori occupati.

L'esame delle materie di cui ai commi precedenti dovrà concludersi, salvo diverso accordo tra le parti, o con una intesa o con la registrazione delle rispettive posizioni, entro 20 giorni dall'avvio del confronto. Resta inteso che trascorso tale periodo senza che si sia prevenuti ad una intesa, le parti riprenderanno libertà di azione.

Nel caso di progetti di ristrutturazione o riorganizzazione aziendali con rilevanti conseguenze sui lavoratori, l'esame preventivo di cui al comma precedente dovrà concludersi entro i 10 giorni successivi all'avvio del confronto, salvo diverso accordo tra le parti. Qualora in tale occasione non venga raggiunto un accordo, si procederà ad un ulteriore confronto in sede aziendale, da tenersi anch'esso in termini preventivi all'esecuzione dei progetti stessi e da esaurirsi entro 20 giorni, durante il quale le rispettive Organizzazioni Nazionali potranno fornire la loro assistenza.

Trascorso tale secondo periodo senza che si sia pervenuti ad una intesa, le parti riprenderanno libertà di azione.

Nei casi di cui al comma precedente le parti valuteranno con particolare attenzione i possibili interventi mirati alla salvaguardia dei livelli occupazionali anche tramite l'utilizzazione di strumenti quali il part-time, la flessibilità degli orari di lavoro, la mobilità nonché le esigenze di formazione professionale.

Durante lo svolgimento della procedura nei tempi definiti dai commi precedenti, le parti si impegnano a non mettere in atto misure ed iniziative che possano turbare il buon andamento del confronto.

Al fine di realizzare il massimo della trasparenza le aziende con oltre 10 dipendenti forniranno alle rappresentanze sindacali aziendali informazioni annuali, da realizzarsi in apposito incontro, sull'andamento dei bilanci preventivo e consuntivo e sulla realizzazione dei budget commerciali.

Art. 4 - Mercato del lavoro

Le parti firmatarie il presente accordo convengono sulla definizione comune di politiche attive, volte a favorire la stabilità dell'occupazione.

In tale quadro si concorda sulla priorità riconosciuta, in caso di assunzione a tempo indeterminato per uguali mansioni e qualifiche, ai lavoratori già assunti con contratto di lavoro a tempo determinato, nel rispetto, comunque, dei diritti di precedenza fissati dalla vigente legislazione.

Le parti altresì convengono che, nei confronti del medesimo lavoratore, non si procederà ad attivare contratti di apprendistato professionalizzante e contratti di inserimento lavorativo, riconoscendo che le due tipologie contrattuali hanno finalità diverse e devono intendersi alternative, l'una all'altra.

Inoltre, sempre nell'ottica di favorire la stabilità occupazionale e di utilizzare le tipologie contrattuali vigenti ritenute più idonee alle esigenze aziendali, si concorda che le aziende non procederanno alle assunzioni utilizzando:

- contratti di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione;
- contratti di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione;
- contratti di lavoro ripartito;
- lavoro intermittente.

Le parti infine convengono di incontrarsi, qualora la legislazione sul lavoro subisca significative modifiche.

Parte Prima

Art. 5 - Assunzione del personale

L'assunzione del personale viene effettuata in conformità alle disposizioni di legge.

Per l'assunzione sono normalmente richiesti i seguenti documenti:

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

All'atto dell'assunzione il datore di lavoro comunicherà all'interessato per iscritto:

1. la data di assunzione;
2. la durata del periodo di prova;
3. il livello di inquadramento, l'eventuale grado e le mansioni affidate;
4. il trattamento economico complessivo.

Il datore di lavoro consegnerà inoltre al dipendente copia del presente contratto così come previsto dalla L. 152/97 e successive modifiche ed integrazioni.

Art. 6 - Periodo di prova

L'assunzione del personale avviene con un periodo di prova di:

- 3 mesi per il personale dell'area A;
- 6 mesi per il personale dell'area B.

Al termine di detto periodo di prova, senza che sia intervenuta la risoluzione del rapporto di lavoro, si applicheranno integralmente le norme del presente contratto ed il periodo di cui al 1° comma verrà computato per ogni effetto nella determinazione dell'anzianità di servizio.

Art. 7 - Apprendistato professionalizzante

Le parti convengono che l'obiettivo dell'utilizzo dell'istituto dell'apprendistato è la stabilizzazione dei lavoratori interessati.

Salvo quanto disposto dal presente articolo, per la disciplina dell'apprendistato si fa riferimento alle vigenti norme di legge, in particolare per quanto riguarda il numero massimo di apprendisti da assumere, l'età minima e massima, la forma del contratto, il divieto di retribuzione a cottimo, la possibilità di recesso.

Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante lavoratori destinati a svolgere le seguenti mansioni:

- mansioni proprie dei livelli dal secondo al quarto relativamente alla prima parte del contratto;
- mansioni proprie dei livelli dal primo al terzo relativamente ai lavoratori della seconda parte del contratto.

La durata massima dei periodi di apprendistato è determinata in:

- lavoratori prima parte del contratto: 4 anni;
- lavoratori seconda parte del contratto: 5 anni.

Le parti concordano che in sede di definizione del prossimo CCNL, in considerazione del sistema di inquadramento che sarà in tale occasione individuato, verrà valutata la possibilità di diverse durate dei contratti in questione e/o il coinvolgimento di altri profili professionali.

Ai sensi dell'art. 53 del D. Lgs. 276/03, i lavoratori verranno così inquadrati:

- lavoratori della prima parte del contratto, destinati a svolgere mansioni proprie dei livelli terzo e quarto al livello immediatamente inferiore;
- lavoratori della seconda parte del contratto, destinati a svolgere mansioni proprie dei livelli secondo e terzo, al livello immediatamente inferiore.

Ai lavoratori apprendisti saranno assicurati i seguenti trattamenti contrattuali riconosciuti agli altri lavoratori:

- diritti sindacali;
- trattamento di malattia;

- salario variabile definito al secondo livello di contrattazione.

L'anzianità acquisita con il contratto di apprendistato sarà considerata utile a tutti gli effetti in caso di conferma a tempo indeterminato.

Il periodo di prova per i lavoratori con contratto di apprendistato è quello spettante al livello di inquadramento effettivo.

La formazione si realizza tramite la partecipazione a percorsi formativi sia interni che esterni all'azienda.

Ulteriori modalità e articolazioni della formazione, anche nel rispetto di quanto previsto sul tema dal Codice delle Assicurazione e dall'ISVAP, potranno essere definite dalla contrattazione di 2° livello, tenendo presente che una quota del monte ore dovrà essere destinata all'apprendimento di nozioni di sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro, una quota ulteriore sarà riservata alla conoscenza dei diritti e dei doveri nel rapporto di lavoro; una quota concernerà l'organizzazione aziendale e la corretta applicazione delle normative in materia di tutela della privacy e antiriciclaggio.

Le ore di formazione relative all'antifortunistica, all'organizzazione aziendale e alle normative in materia di tutela della privacy e antiriciclaggio dovranno essere realizzate all'inizio del rapporto di lavoro. Le ulteriori ore di formazione specificamente rivolte al conseguimento della qualificazione potranno essere realizzate attraverso modalità di formazione in alternanza, on the job, in affiancamento e moduli di formazione teorica.

La formazione interna, anche con modalità e-learning, è prevista per le materie collegate alla realtà aziendale/professionale, mentre le altre materie potranno essere oggetto di formazione interna o esterna all'azienda, sempre facendo ricorso anche a modalità e-learning, qualora l'azienda disponga di capacità formativa interna.

Sono indicatori della capacità formativa interna, coerentemente con quanto previsto dalle leggi regionali in materia, la presenza di: risorse umane idonee a trasferire competenze, tutor con competenze adeguate, nonché locali idonei in relazione agli obiettivi formativi ed alle dimensioni aziendali.

L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative esterne ed interne all'azienda. In caso di interruzione del rapporto prima del termine il datore di lavoro attesta l'attività formativa svolta.

Durante il periodo di apprendistato le aziende cureranno che l'addestramento e la formazione siano coerenti a quanto stabilito nella sopra richiamata intesa.

In base a quanto disposto dall'art.49 comma 5 ter del D.Lgs 276/03, sarà possibile effettuare le assunzioni con contratto di apprendistato svolgendo esclusivamente formazione aziendale.

Tale formazione dovrà essere svolta in base ad un programma definito, con l'utilizzo di personale esperto idoneo a trasferire le informazioni e competenze, la supervisione di un tutor e dovrà essere adeguatamente documentata e sottoscritta da lavoratore e docenti.

Le ore di formazione non potranno essere inferiori a 120 per anno.

I profili che vengono individuati sono quelli previsti dal repertorio dell'ISFOL e la formazione dovrà seguire le indicazioni, in termini di contenuti e tempi di svolgimento, definiti nel presente articolo.

I periodi di apprendistato presso più datori di lavoro o presso la medesima azienda si cumulano ai fini del computo della durata massima del periodo di apprendistato, purché non separati da interruzioni superiori ad un anno e sempre che si riferiscano alle stesse attività e mansioni e comunque tenendo conto dei limiti minimi previsti dalle vigenti disposizioni di legge.

Le parti concordano che nel caso emergano difficoltà relativamente alla conferma a tempo indeterminato del lavoratore assunto con contratto di apprendistato, in sede aziendale verrà effettuato un incontro con le rappresentanza sindacale almeno sei mesi prima della scadenza del contratto di apprendistato.

L'assunzione con contratto di apprendistato professionalizzante intervenuta, eventualmente, a seguito di una assunzione a tempo determinato per lo svolgimento di mansioni nell'ambito della stessa area di attività, comporterà una decurtazione del periodo di durata dell'apprendistato, pari ai mesi di durata del contratto a termine medesimo, con un massimo di 24 mesi per lavoratori destinati a svolgere le mansioni proprie dei livelli dal secondo al quarto relativamente alla prima parte del contratto e 36 mesi per lavoratori destinati a svolgere le mansioni proprie dei livelli dal primo al terzo relativamente ai lavoratori della seconda parte del contratto

Decorso 18 mesi dall'inizio del rapporto, previa una positiva valutazione dell'azienda, a decorrere dal 1 gennaio 2009, per tutti i lavoratori assunti con contratto di apprendistato sarà riconosciuta una "Indennità ad Personam" di importo pari al 50% della differenza tra la retribuzione lorda corrispondente al livello di inquadramento e quella del livello di destinazione finale.

Art. 8 – Contratto di lavoro a tempo determinato

Ai sensi di quanto disposto dal D.lgs. n.368/2001, il contratto di lavoro a tempo determinato può essere stipulato per ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo e sostitutivo e pertanto anche per le seguenti ipotesi:

- a. esigenze connesse all'erogazione straordinaria di prodotti assicurativi;
- b. intensificazioni stagionali dell'attività;

c. intensificazioni temporanee dell'attività cui non sia possibile far fronte con il normale organico;
d. sostituzione di lavoratori assenti per ferie o per aspettative;

Il numero massimo di lavoratori che possono contemporaneamente essere assunti con contratti di lavoro a termine per le ipotesi sopraindicate - lettere da a) a d) - è pari al 10% dei lavoratori occupati a tempo indeterminato (l'eventuale frazione di unità derivante da tale quota sarà arrotondata all'unità intera superiore); è comunque ammessa per le medesime ipotesi la stipulazione di almeno due contratti di lavoro a termine.

Sulla utilizzazione dei contratti a tempo determinato verrà data, di norma, informazione preventiva alle rappresentanze sindacali aziendali.

Art. 9 - Doveri del personale

Il personale ha il dovere di rispettare l'orario di lavoro e di dare una collaborazione attiva secondo le direttive degli organi responsabili e le norme del presente contratto.

Gli è fatto divieto di assumere occupazioni con rapporto di lavoro subordinato alle dipendenze di terzi, nonché di svolgere attività in concorrenza con gli interessi del datore di lavoro.

Gli è fatto obbligo di rispettare il segreto d'ufficio (art. 2105 C.C.)

Art. 10 - Inquadramento del personale

L'inquadramento del personale si articola in 2 aree professionali:

Quadri - Area professionale A

Impiegati - Area professionale B

L'appartenenza del lavoratore ad un'area ed ad un livello professionale è determinata dallo svolgimento in via continuativa della mansione prevalente in termini qualitativi, fatto salvo l'adempimento del lavoro necessario al regolare funzionamento dell'azienda e/o ufficio a cui è assegnato il lavoratore.

L'inquadramento sarà individuato anzitutto dalla declaratoria.

I profili esemplificativi elencati sotto le declaratorie, tendono ad individuare al meglio le singole figure riscontrabili e più tipiche, esistenti in tutte le realtà organizzative.

Inoltre, con l'ausilio e attraverso il principio dell'analogia e della comparazione dei livelli professionali, sarà possibile tradurre meglio le varie particolarità in sede aziendale e, qualora non sia possibile addivenire a comuni valutazioni, la soluzione di questi problemi sarà rinviata alle parti stipulanti.

Art. 11 - Neo assunti (post 19 luglio 2004)

Per i lavoratori assunti a decorrere dalla data del 19 luglio 2004 e inquadrati nella parte prima del contratto ai sensi dell'art. 12, il trattamento relativo alla paga base conglobata ed agli aumenti periodici di anzianità sono rispettivamente quelli previsti dall'art. 56 e 58 per la durata massima di 6 anni, senza alcun effetto per l'anzianità prevista al successivo comma.

A decorrere dal primo giorno del settimo anno i lavoratori avranno il trattamento dei lavoratori assunti antecedentemente alla data di firma del suddetto rinnovo contrattuale, previsto dagli articoli 55 e 58.

Art. 12 - Aree professionali

Quadri - Area professionale A. Definizione

La categoria dei quadri è articolata in tre gradi di cui il 3° è quello superiore. I gradi sono assegnati in ragione della diversa importanza delle funzioni attribuite dall'impresa nella concreta organizzazione aziendale, anche in funzione del livello di professionalità acquisita.

Sono quadri, ai sensi dell'art. 2 della legge 190/85 i lavoratori/lavoratrici che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti, siano incaricati dall'azienda a svolgere stabilmente, mansioni che comportino elevate responsabilità funzionali ed elevata preparazione professionale e/o particolari specializzazioni e/o che abbiano elevate responsabilità nella direzione, nel coordinamento e/o controllo di altri lavoratori/lavoratrici appartenenti alla categoria stessa dei quadri o a quella degli impiegati, con responsabilità di verifica dei risultati raggiunti dai predetti diretti collaboratori. I quadri devono concorrere all'elaborazione delle strategie e programmi aziendali nell'ambito delle attività loro assegnate.

I° LIVELLO QUADRO

Declaratoria

Appartiene a questo livello il personale con funzioni di responsabilità e/o coordinamento complessivo presso zone territoriali e/o canali commerciali o servizi amministrativi, finanziari, controllo di gestione, tecnico assicurativo, che abbia acquisito un elevato grado di esperienza e professionalità. Tale personale svolge funzioni di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'Azienda,

concorrendo all'elaborazione delle strategie e programmi nell'ambito delle attività assegnate, con ampia autonomia e discrezionalità nel perseguimento delle finalità concordate, con piena responsabilità dei risultati conseguiti, nonché possesso di equivalenti professionalità e competenze ai fini degli obiettivi dell'Azienda.

Profili esemplificativi

- 1) Responsabile di Settore Aziendale;
- 2) Responsabile di Canale Commerciale;
- 3) Responsabile complessivo di area territoriale e/o commerciale;
- 4) Responsabilità tecnico-commerciale coordinatore di grossi segmenti di mercato e/o di aree territoriali;
- 5) Personale che svolge rilevante attività di elaborazione, pianificazione e ricerca a supporto della Direzione Aziendale;
- 6) Personale con elevate capacità ed ampie autonomie e incaricato della trattazione e definizione degli affari e dei rapporti commerciali con i clienti di rilevanti dimensioni.

II° LIVELLO QUADRO

Declaratoria

Appartiene a questo livello il personale responsabile di segmenti, settori o aree di attività di rilevante dimensione o complessità con responsabilità dei settori commerciale, amministrativo-finanziario, tecnico-organizzativo e del personale, e/o il personale con elevata professionalità ed autonomia che risponde ai dirigenti di azienda o al personale inquadrato nel livello superiore.

Profili esemplificativi

1. Responsabile di Canale Commerciale di rilevante dimensione e/o complessità;
2. Responsabile di settore Aziendale;
3. Responsabile di Area territoriale e/o di Area Commerciale, di rilevanti dimensioni e/o complessità.

III° LIVELLO QUADRO

Declaratoria

Appartiene a questo livello il personale che opera in Agenzie Societarie di grandi dimensioni con compiti di responsabilità complessiva in Aree con elevati volumi di portafoglio e che coordina altri quadri.

Profili esemplificativi

1. Responsabile commerciale;
2. Responsabile di Settore Aziendale in Agenzie Societarie di grandi dimensioni;
3. Responsabile commerciale di Area Provinciale e Interprovinciale.

Trattamento Economico - Indennità

Ai quadri verrà riconosciuto un trattamento economico come da tabelle retributive.

A tali lavoratori sarà riconosciuta un'indennità pari a:

I° LIVELLO

- ✓ minimo = €. 1.600,00 annuali
- ✓ massimo = €. 3.500,00 annuali

II° LIVELLO

- ✓ minimo = €. 3.000,00 annuali
- ✓ massimo = €. 7.500,00 annuali

III° LIVELLO

- ✓ minimo = €. 7.000,00 annuali
- ✓ massimo = €. 14.000,00 annuali

La fissazione dei limiti di cui sopra non implica, ad esclusione di quelle inferiori al minimo, alcun aumento delle indennità in essere alla data della stipula del presente rinnovo CCNL.

La determinazione delle indennità ad ogni singolo quadro avverrà in base ai seguenti indicatori:

- Risultati diretti e gestionali (cosa si è prodotto, capacità di utilizzo delle risorse, valorizzazione del lavoro).
- Autonomia (padronanza del processo produttivo e dell'organizzazione del lavoro).
- Conoscenza (patrimonio di informazioni tecniche ed organizzative per raggiungere gli obiettivi).

Annualmente a livello aziendale verrà attivato un confronto di verifica dei criteri per la determinazione delle indennità.

L'indennità sarà erogata in cifra annua suddivisibile in 12 (dodici) quote mensili uguali.

In caso di passaggio al livello superiore, nella sede aziendale si procederà a verifiche sull'ammontare delle indennità, al fine di garantire che, a causa del combinato disposto di tabelle ed indennità, tale evento comporti un effettivo aumento di stipendio.

Responsabilità civile e/o penale connessa alla prestazione

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

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

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

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

Formazione e sviluppo professionale

Lo sviluppo professionale in questa area è finalizzato alla individuazione da parte dell'azienda di figure professionali - correlate ai diversi livelli di responsabilità - nelle attività sia specialistiche che di gestione e/o coordinamento e/o controllo di risorse tecniche e umane, con particolare riguardo alle esigenze di mercato e commerciali.

In particolare, la formazione in questa area deve avere una specifica attenzione allo sviluppo delle competenze gestionali, di coordinamento e di attuazione integrata dei processi produttivi e/o organizzativi.

A tal fine saranno definiti programmi formativi specifici.

Prestazione lavorativa

La prestazione lavorativa dei quadri deve risultare orientata al raggiungimento di obiettivi e risultati prefissati, nell'ambito di un rapporto fiduciario.

La prestazione si effettua, di massima, in correlazione temporale con l'orario normale applicabile al personale impiegatizio addetto all'unità di appartenenza, con le caratteristiche di flessibilità temporale proprie di tale categoria e criteri di "autogestione" individuale che tengano conto delle esigenze operative.

NORMA TRANSITORIA

In applicazione delle nuove declaratorie e dei nuovi profili le parti concordano che gli attuali 6° livelli quadri e i 7° non quadri saranno inquadrati nel 1° livello quadri e gli attuali 7° livelli quadri nel 2° livello quadri.

Impiegati - Area professionale B Definizione

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

SESTO LIVELLO

Declaratoria

Appartiene a questo livello il personale con funzioni di responsabilità e/o coordinamento complessivo presso zone territoriali e/o canali commerciali o servizi amministrativi, finanziari, controllo di gestione, tecnico assicurativo, che abbia acquisito un elevato grado di esperienza e professionalità.

Profili esemplificativi

- 1) Responsabile di Settore Aziendale;
- 2) Responsabile di Canale Commerciale;
- 3) Responsabile complessivo di area territoriale e/o commerciale;
- 4) Responsabilità tecnico-commerciale coordinatore di grossi segmenti di mercato e/o di aree territoriali;
- 5) Responsabile di Agenzia di rilevante dimensione e complessità;
- 6) Personale che svolge rilevante attività di elaborazione, pianificazione e ricerca a supporto della Direzione Aziendale;
- 7) Personale con idonee capacità ed ampie autonomie e incaricato della trattazione e definizione degli affari e dei rapporti commerciali con i clienti di rilevanti dimensioni.

QUINTO LIVELLO

Declaratoria

Personale di concetto a cui è affidata la responsabilità di unità operative e/o abbia acquisito una rilevante qualificazione professionale nel settore commerciale, assuntivo, amministrativo, tecnico-organizzativo, gestionale e nella vendita di prodotti e/o servizi offerti dalle società mandanti.

Profili esemplificativi

1. Personale responsabile di più addetti e/o unità operative-capo ufficio e/o responsabile di agenzia;
2. Assuntore rischi speciali o incaricato dei rapporti con i grandi clienti;
3. Personale con particolare qualificazione nel settore amministrativo aziendale;
4. Ispettore tecnico -commerciale;
5. Responsabile di C.S.T. o U.S.T..

QUARTO LIVELLO A

Declaratoria

Impiegati di concetto che svolgono funzione di supporto al responsabile di unità operativa e/o a cui è affidato il coordinamento gestionale e commerciale di altri lavoratori o che svolgono funzione di operatore specialistico con elevata professionalità e sulla base di ampie e formalizzate deleghe operative.

Profili esemplificativi

1. Vice-responsabile di unità operativa, Vice capo-ufficio;
2. Operatore unico di Agenzia generale;
3. Operatore specialistico del canale Corporate che in autonomia emette cauzioni, rami tecnici (car, postume);
4. Operatore specialistico del canale Corporate che svolge attività di supporto e di istruzione del sinistro con attività esterna presso le aziende.

QUARTO LIVELLO

Declaratoria

Impiegati di concetto che, con la collaborazione di altri lavoratori, svolgono funzioni assuntive qualificate relative alla vendita di prodotti e/o servizi offerti dalle società mandanti e funzioni gestionali

Profili esemplificativi

1. Operatore che valuta il rischio con l'ausilio dei tariffari, ne definisce le clausole operando all'interno, e/o esterno delle Agenzie;
2. Coordinatore della cassa e contabilità;
3. Operatore polifunzionale di Agenzia;
4. Operatore di C.S.T. o U.S.T. con funzioni assuntive e commerciali qualificate.

TERZO LIVELLO

Declaratoria

Impiegati di concetto che svolgono con competenza mansioni relative alla vendita di prodotti e/o servizi offerti dalle società mandanti, amministrazione, cassa, apertura sinistri.

Profili esemplificativi

1. Operatore di Agenzia Generale/Agenzia Speciale;
2. Operatore dei servizi amministrazione e segreteria;
3. Operatore di C.S.T. o U.S.T..

SECONDO LIVELLO

Declaratoria

Impiegati d'ordine che operano con procedure prestabilite e sulla base delle indicazioni ricevute.

Profili esemplificativi

1. Addetto a mansioni di tipo promiscuo nella assunzione, amministrazione, cassa, segreteria;
2. Centralinista;
3. Archivista;
4. Commesso;
5. Operatore di data-entry.

Nota a verbale

Il secondo livello di inquadramento, solo a titolo di riferimento tabellare e limitatamente a lavoratori da adibire a mansioni fino al terzo livello, può essere utilizzato come livello di assunzione di personale senza esperienza in campo assicurativo.

Tale personale sarà inserito nei livelli successivi trascorsi al massimo 6 mesi dal termine del periodo di prova.

Art. 13 - Orario di lavoro

Le parti convengono sul pieno rispetto di quanto previsto dal D.Lgs. 66/2003 e successive modificazioni ed integrazioni, attuativo della Direttiva Comunitaria n.104/1993.

Per il personale impiegatizio la quantità media dell'orario di lavoro settimanale è stabilito in 38 ore.

La distribuzione dell'orario di lavoro nella giornata, mese, o in ragione di periodi dell'anno, verrà concordata dalle parti in sede aziendale.

A fronte di particolari esigenze aziendali di flessibilità che comportino significativi scostamenti dagli orari di apertura e chiusura delle sedi e/o degli uffici e/o di particolari turnazioni, in sede aziendale potranno essere concordate ulteriori riduzioni di orario fino al raggiungimento di 36 ore settimanali.

Nell'ambito della definizione in Sede Aziendale del calendario annuo di lavoro potrà essere concordata una diversa utilizzazione della riduzione contrattuale derivante dal presente accordo.

Le parti, in Sede Aziendale concorderanno l'opportunità di utilizzare a tale scopo, in tutto o in parte, le ex festività abolite dalla Legge 05.03.1977 n.54 e successive modifiche, tenendo conto degli orari di apertura al pubblico.

Nota a verbale

Inoltre si conviene che per il personale impiegatizio non inserito nell'area quadri con funzioni anche esterne all'Azienda come previsto dal 5° e 6° livello (Area professionale B) dell'art. 11 del presente

accordo, non si adottino schemi rigidi di orario il cui rispetto meccanico rappresenti una obiettiva difficoltà a svolgere le loro funzioni. Tuttavia ed in considerazione di ciò, detto personale dovrà mediamente totalizzare l'orario settimanale.

Per detto personale in Sede Aziendale, potrà essere concordata in costanza di detta funzione una indennità fino ad un massimo di Euro 1.500,00 annui suddivise in 12 quote mensili.

Art. 14 - Lavoro straordinario

Le ore prestate in eccedenza all'orario di lavoro fissato come da art. 13 sono considerate lavoro straordinario.

Il ricorso al lavoro straordinario deve avere carattere eccezionale. Esso deve trovare obiettiva giustificazione in necessità imprescindibili, di durata temporanea e tali da non ammettere correlativi dimensionamenti di organico.

Il lavoro straordinario deve essere preventivamente autorizzato e non può superare le 90 ore annue per dipendente.

Le ore straordinarie effettuate potranno essere recuperate mediante riposo compensativo, fatte salve le esigenze aziendali.

Le Aziende e/o le Agenzie comunicheranno, con periodicità trimestrale su richiesta delle Organizzazioni sindacali aziendali un elenco degli uffici e dei dipendenti che hanno effettuato lavoro straordinario retribuito. Il lavoro straordinario sarà annotato su apposito registro o verificato attraverso timbrature del cartellino.

Le prestazioni per lavoro straordinario saranno compensate con la retribuzione oraria che si determina dividendo un dodicesimo (1/12) della retribuzione annua per il divisore fisso di:164,8

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 (effettuato fra le ore 21 e le ore 6).

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

Art. 15 - Festività

Sono considerate festive, oltre le domeniche, le seguenti giornate:

- 1 gennaio;
- Epifania;
- Lunedì dopo Pasqua;
- 25 aprile;
- 1 maggio;
- 2 giugno;
- 15 agosto;
- 1 novembre;
- 8 dicembre;
- 25 dicembre;
- 26 dicembre;
- Santo Patrono della città;

Sono considerate semi-festive, pomeridiane, le seguenti giornate:

- 14 agosto;
- 2 novembre;
- 24 dicembre;
- 31 dicembre.

Art. 16 - Festività soppresse

Premesso che la Legge 05.03.1977 N.54 e successive modificazioni ha dichiarato non più festivi e quindi lavorativi i seguenti giorni: S.Giuseppe, Ascensione N.S., Corpus Domini, SS. Pietro e Paolo e che la citata legge ha altresì disposto lo spostamento della celebrazione della festività nazionale del 4 Novembre, dichiarandole non più festività, si conviene che in sostituzione delle giornate già festive, di cui alla premessa, i lavoratori avranno diritto a tante giornate di premesso straordinario retribuito quante sono le giornate ex festive previste come lavorative, per un totale di 4 giorni in ragione di anno solare, mentre la festività restante sarà retribuita.

Art. 17 – Ferie

Il lavoratore ha diritto, nel corso di ogni anno solare, ad un periodo di riposo con decorrenza della retribuzione di 22 (ventidue) giorni lavorativi da Lunedì a Venerdì.

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

L'Azienda predisporrà un piano ferie nell'ambito di un periodo di norma compreso fra febbraio e novembre. Nel fissare i periodi di ferie l'Azienda terrà conto, compatibilmente con le esigenze di servizio, delle richieste del lavoratore.

Le ferie spettanti sono irrinunciabili e le eventuali giornate residue al 31 dicembre, compatibilmente con le esigenze tecnico organizzative, dovranno normalmente essere effettuate entro il 31 marzo

Durante l'anno di assunzione e durante l'anno in cui avvenga la risoluzione del rapporto di lavoro, spetteranno tanti dodicesimi delle ferie quanti sono rispettivamente i mesi di servizio dalla data di assunzione al 31 dicembre dello stesso anno e quanti i mesi di servizio dal 1 gennaio alla data di risoluzione del rapporto di lavoro. Nel caso di risoluzione del rapporto sarà riconosciuta la corrispondente indennità delle ferie non godute.

Art. 18 - Part-time

Le Parti, ritenendo che il rapporto di lavoro a tempo parziale possa essere considerato mezzo idoneo ad agevolare l'incontro fra esigenze aziendali ed esigenze dei lavoratori, concordano sulla sua finalizzazione anche per realizzare occupazione aggiuntiva.

Nell'intento di garantire ai lavoratori a tempo parziale un corretto ed equo regime normativo, concordano nel merito di quanto qui di seguito espresso.

Le assunzioni a tempo parziale dovranno avvenire nel rispetto delle norme del collocamento con particolare riguardo alla occupazione femminile e giovanile; per lavoro a tempo parziale si intende il rapporto di lavoro prestato con orario ridotto rispetto a quello stabilito dal presente contratto.

L'instaurazione del rapporto a tempo parziale dovrà risultare da atto scritto, nel quale sia indicato il trattamento economico e normativo secondo criteri di proporzionalità all'entità della presentazione lavorativa. Il rapporto a tempo parziale sarà disciplinato secondo i seguenti principi:

- a. volontarietà da entrambe le parti;
- b. reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze aziendali e quando sia compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere, ferma restando la volontarietà delle parti;
- c. priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa di lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni, per le stesse mansioni;
- d. il passaggio da tempo pieno a tempo parziale sarà oggetto di confronto a livello aziendale tra la direzione e le Organizzazioni Sindacali Aziendali anche al fine, compatibilmente con le esigenze aziendali, di evitare riduzione del personale;
- e. il ritorno a tempo pieno potrà essere concordato anche all'atto dell'instaurazione del rapporto a tempo parziale;
- f. la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa non comporta novazione;
- g. è fatto divieto ai lavoratori a tempo parziale di effettuare lavoro straordinario;
- h. i lavoratori a tempo parziale potranno accedere ad orari eccedenti quelli concordati o variare la collocazione oraria, stipulando clausole elastiche e/o flessibili, qualora, loro consenzienti fra Azienda e Organizzazioni sindacali aziendali siano concordati tempi e modalità opportune;
- i. oltre a quanto previsto dalla precedente lettera h), per specifiche esigenze organizzative è ammesso il ricorso al lavoro supplementare sino ad un limite massimo di 60 ore annue per lavoratore a part-time. Qualora venisse richiesta al lavoratore la prestazione di lavoro supplementare superiore ad 1 ora al giorno e sussistessero per il lavoratore stesso gravi ed insuperabili impedimenti, su richiesta del medesimo lavoratore si attiverà uno specifico confronto in sede aziendale.

Le ore di lavoro supplementare saranno retribuite con una maggiorazione del 10% della quota oraria di cui all'art. 58.

In sede di informazione aziendale di cui al 2° comma dell'art. 3 verrà illustrato l'andamento dell'utilizzazione dei contratti a tempo parziale e del relativo tempo supplementare.

In sede di contrattazione aziendale di cui all'art. 51 le parti verificheranno la possibilità e le condizioni utili all'incremento dei rapporti a tempo parziale, anche eventualmente prevedendo apposite rotazioni temporali tra dipendenti assunti a tempo parziale successivamente alla firma del presente contratto, o dipendenti con rapporto trasformato da tempo pieno a tempo parziale successivamente alla medesima data, e dipendenti a tempo pieno disponibili a rapporti a tempo parziale.

Art. 19 - Malattia e Infortuni – Gravidanza e Puerperio

L'assenza per malattia od infortunio deve essere comunicata immediatamente salvo il caso di giustificato impedimento.

Alla comunicazione farà seguito l'invio del certificato medico nei termini che saranno concordati a livello aziendale e comunque non oltre il 2° giorno di malattia.

Al lavoratore compete il seguente trattamento:

1) *Conservazione del posto* – il lavoratore non in prova che debba interrompere il servizio a causa di malattia od infortunio avrà diritto alla conservazione del posto con riconoscimento dell'anzianità relativa a tutti gli effetti per un periodo di 12 (dodici) mesi.

In casi di malattia per gravi patologie sotto elencate la suddetta conservazione del posto sarà assicurata fino ad un massimo di 18 mesi.

Cesserà per l'Azienda l'obbligo della conservazione del posto e del trattamento economico qualora il lavoratore abbia raggiunto in complesso i 18 mesi di malattia nei 30 mesi precedenti anche in caso di diverse malattie.

Superati i limiti di conservazione del posto, il lavoratore a tempo indeterminato, perdurando lo stato di malattia, potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un periodo di aspettativa debitamente certificato, di durata non superiore a 6 (sei) mesi, durante il quale non decorre retribuzione né si avrà decorrenza di anzianità per alcun istituto.

In caso di malattia di particolare gravità tale periodo potrà essere prorogato a 12 mesi.

Durante il periodo di malattia il datore di lavoro ha facoltà di fare accertare l'esistenza della malattia od infortunio e di controllare il decorso nei modi e nei limiti previsti dalla legislazione vigente.

Gravi patologie:

- 1) Patologie di natura oncologica di rilevante gravità
- 2) Ictus o Sclerosi multipla gravemente invalidanti
- 3) Trapianti di organi vitali
- 4) Aids conclamato
- 5) Morbo di Alzheimer
- 6) Morbo di Parkinson

2) *Trattamento economico* – Durante il periodo di malattia o infortunio nei limiti della conservazione del posto, l'Azienda integrerà quanto corrisposto dall'Istituto assicuratore in modo da raggiungere il 100% della retribuzione per i primi 6 mesi e il 50% per altri sei mesi. Per le gravi patologie individuate al precedente punto 1) l'azienda integrerà fino al 100% della retribuzione per i primi 9 mesi e fino al 50% per i successivi 9 mesi. In caso di gravidanza o puerperio, la lavoratrice ha diritto ad una integrazione dell'indennità erogata dall'Istituto assicuratore fino a raggiungere il 100% della retribuzione mensile sia per i periodi di astensione obbligatoria, relativi ai 5 mesi (uno o due antecedenti il parto e tre o quattro successivi) in concomitanza del parto, sia per l'eventuale maggior periodo precedente il parto di astensione anticipata dal lavoro, debitamente autorizzata dalla DPL competente, legata a condizioni di complicità della gestazione e/o per maternità a rischio.

Il periodo di malattia, di infortunio sul lavoro, quello di gravidanza e quello di puerperio vanno computati a tutti gli effetti come anzianità del servizio.

Art. 20 - Cure termali

Le prestazioni idrotermali spettano nei limiti ed alle condizioni previste dalla Legge.

Al lavoratore che ne abbia diritto si applica il trattamento previsto dall'art. 19 del presente Contratto.

Art. 21 - Aspettativa

Il lavoratore che sia in servizio effettivo da oltre 3 anni può richiedere, con preavviso di 15 giorni una aspettativa per un periodo non inferiore a 15 giorni e fino ad un massimo di mesi 2 ininterrotti e non rinnovabili.

Il Datore di lavoro ricercherà le condizioni per accedere a tale richiesta.

Qualora ricorrano gravi esigenze o gravi necessità personali il lavoratore può richiedere il prolungamento di tale aspettativa sino ad un massimo di mesi 6.

Decorsi i 6 mesi l'Azienda potrà in via eccezionale concordare proroghe sulla base di precise richieste. Durante l'aspettativa cessa la corresponsione della retribuzione ed il periodo non è computabile ad alcune effetti. Il lavoratore che non riprende servizio al termine di detti periodi sarà considerato dimissionario, salvo i casi di comprovata forza maggiore.

Art. 22 – Permessi

Ai lavoratori che ne facciano richiesta le Aziende concederanno permessi non retribuiti e/o recuperabili per un massimo di 5 ore mensili.

Per il decesso di famigliari entro il secondo grado, conviventi "More uxorio", parenti sino al 3° grado, il lavoratore potrà usufruire di 3 giornate di permesso nel primo e nel secondo caso; nel terzo caso il lavoratore potrà usufruire del tempo inferiore strettamente necessario per le esequie.

Nota a verbale

I datori di lavoro concederanno permessi retribuiti fino a 4 ore per agevolare la partecipazione del Personale alle iniziative indette in occasione della Festa Internazionale della donna – 8 marzo.

Art. 23 - Lavoratori studenti

Per i lavoratori che intendano conseguire il titolo di studio di licenza della Scuola Media Inferiore e/o Licenza di Scuola Elementare, sono previste 50 ore annuali di permesso retribuito e le agevolazioni previste dall'art.10 della Legge N.300 del 20 Maggio 1970.

Per coloro che attestino la frequenza ai corsi di Scuola Media Superiore o comunque parificate e/o all'Università, specie se per titoli attinenti l'attività aziendale, sono previsti permessi retribuiti nella quantità di:

- 10 giorni in ragione d'anno per sostenere prove d'esame;
- 10 giorni in ragione d'anno solo per i frequentanti i corsi di laurea universitari.

Art. 24 - Congedo matrimoniale

A tutti i lavoratori verrà concesso in caso di matrimonio un periodo di quindici giorni consecutivi di calendario inteso come congedo retribuito non computabile nel periodo delle ferie annuali.

Durante tale periodo i lavoratori sono considerati in servizio a tutti gli effetti.

Art. 25 – Servizio militare

In caso di richiamo alle armi, il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto di lavoro in conformità a quanto previsto dalle Leggi.

Restano applicabili, inoltre le ulteriori disposizioni di Legge inerenti il presente articolo.

Art. 26 - Mansioni temporanee

Il lavoratore, in relazione alle esigenze aziendali, può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti il livello o grado di appartenenza purché esse non comportino peggioramento economico.

Quando il lavoratore sia chiamato a sostituire per oltre 1 mese altro lavoratore avente un livello o grado superiore, ha diritto ai maggiori emolumenti per tutto il tempo della sostituzione.

Trascorso un periodo di 3 mesi nel disimpegno di tali mansioni superiori, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, avverrà il passaggio del lavoratore a tutti gli effetti nel grado e livello superiore con decorrenza immediata.

Art. 27 - Passaggio di livello

Il passaggio del lavoratore al livello professionale superiore, darà luogo alla corresponsione della retribuzione relativa al livello superiore.

A far data dall' 1/1/1995, in caso di passaggio di livello, non si darà luogo ad assorbimento degli scatti maturati.

L'importo del successivo scatto sarà pari a quello previsto dal livello superiore.

Il periodo intercorso dalla maturazione dell'ultimo scatto sarà considerato utile ai fini della maturazione dello scatto successivo.

Il numero degli scatti già maturati concorrerà alla determinazione del numero complessivo previsto nel successivo articolo 55.

Il passaggio di livello per il personale di cui all'art 11, solo per il periodo dei 6 anni previsti, darà luogo alla rivalutazione degli scatti maturati con quelli previsti per il livello superiore.

Art. 28 - Organizzazione del lavoro – rotazione delle mansioni

Le Aziende di dimensione complesse e/o le Agenzie con oltre 10 dipendenti opereranno per la realizzazione di una organizzazione del lavoro che favorisca la crescita della professionalità e la partecipazione dei lavoratori.

Le Aziende nel programmare e prevedere avanzamenti, o per la copertura di posti vacanti interni-esterni, terranno conto delle esperienze e della professionalità acquisita dai dipendenti.

In particolare le Aziende con oltre 20 dipendenti nella selezione delle richieste di avanzamento opereranno con criteri oggettivamente riferibili alle caratteristiche di professionalità, capacità, potenzialità, conoscenza, titoli ed esperienza dei lavoratori.

Art. 29 - Formazione professionale

Le aziende si impegnano a prevedere annualmente iniziative concrete di elevamento della professionalità dei dipendenti.

A tale fine concorderanno annualmente con le rappresentanze sindacali aziendali il piano e la finalizzazione dei corsi di qualificazione e/o aggiornamento professionale anche al fine di favorire la formazione professionale per l'accesso a livelli di inquadramento superiore che si rendessero disponibili.

A tal fine verranno concordati sistemi e strumenti di valutazione di merito di ogni singolo partecipante.

Art. 30 - Pari opportunità

Le parti convengono sulla opportunità di confronti a livello aziendale sulla materia dell'occupazione femminile al fine di concordare progetti di azioni positive finalizzate a:

- 1) favorire l'accesso al lavoro delle donne tenendo conto dei livelli di disoccupazione femminile nel territorio.
- 2) Definire misure idonee a consentire uguali opportunità di carriera alle donne, al fine di favorirne l'accesso a tutti i livelli professionali anche attraverso corsi di formazione professionali.

Per quanto non previsto si rinvia alle norme di legge.

Art. 31 - Trasferimenti e missioni

A – Missioni o trasferimenti provvisori

Il datore di lavoro, qualora si presenti la necessità di inviare in missione e/o trasferimento temporaneo un lavoratore, si impegna a tenere presenti eventuali problemi individuali.

Al personale in missione e/o trasferimento provvisorio compete il rimborso delle spese con modalità da stabilire in sede aziendale.

B – Trasferimenti definitivi

L'azienda per comprovate ragioni tecniche, organizzative e/o produttive può disporre il cambiamento della sede di lavoro del dipendente, anche tenendo conto di eventuali problemi individuali.

In caso di trasferimento definitivo del lavoratore che determini il cambio della sua residenza compete esclusivamente il rimborso delle eventuali spese di trasloco documentate, sostenute dal lavoratore per la propria abitazione, fino ad un massimo di euro 1.291,14 per trasferimento.

In caso di trasferimento definitivo del lavoratore che non determini il cambio della sua residenza, se il trasferimento non comporta incremento della preesistente distanza residenza-sede di lavoro, al lavoratore non spetta alcuna ulteriore indennità o rimborso. Se invece si verifica un incremento della attuale distanza residenza-sede di lavoro:

- se la nuova distanza non supera i km. 20 il lavoratore parimenti non ha diritto ad alcuna ulteriore indennità o rimborso;
- se la nuova distanza supera i km. 20 il trattamento sarà oggetto di contrattazione in sede aziendale secondo quanto previsto dall'art. 51.

Sono fatti salvi gli accordi aziendali in materia in vigore alla data di firma del presente contratto.

L'impresa inoltre prenderà in esame la possibilità di realizzare avvicinati di personale alla propria residenza in presenza di richieste di lavoratori in tal senso presentate specificamente all'appalesarsi delle esigenze organizzative aziendali all'origine del trasferimento.

L'impresa informerà per iscritto il lavoratore, assegnato in altra località a seguito di trasferimento definitivo, almeno 30 giorni di calendario prima della data del trasferimento stesso.

Art. 32 - Ambiente di lavoro e tutela della salute

Ai sensi dell'art.9 della Legge 20 Maggio 1970 N.300 i Consigli di Azienda hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di misure idonee a tutelare l'integrità fisica dei lavoratori.

Per la piena applicazione delle vigenti normative di legge si fa riferimento al protocollo d'intesa 5.10.95 in

materia tra Legacoop, CCI, AGCI e CGIL, CISL e UIL, allegato al presente contratto (all. n. 1) ed alle leggi vigenti, in particolare il T.U. n. 81/2008.

Art. 33- Diritti sindacali

Ai lavoratori che ricoprono incarichi sindacali aziendali e/o territoriali e richiamati dall'art.30 della Legge 20.05.1970 n.300, saranno riconosciute le necessarie agevolazioni per l'espletamento del loro mandato. Considerando la peculiarità delle realtà ASSICOOP ai sensi dell'accordo 13.09.94 "Protocollo di intesa per la costituzione delle Rappresentanza Sindacali Unitarie" (all. n. 2) le OO.SS. firmatarie ritengono opportuno continuare nell'esperienza delle R.S.U.. L'R.S.U. sarà unitariamente costituito ed il numero dei suoi componenti è definito secondo i commi che seguono.

- A- Nelle Aziende con un numero di dipendenti inferiore a 15, le OO.SS. firmatarie potranno indicare un delegato aziendale o territoriale. Ad esso competeranno un massimo di 60 ore complessive annue di permessi orari retribuiti.
- B- Nelle Aziende da 15 a 25 dipendenti, le OO.SS. firmatarie potranno indicare tre delegati aziendali e/o territoriali ai quali competeranno un massimo di 300 ore di permessi orari retribuiti annui complessivi per svolgere le attività relative agli incarichi richiamati all'art.30 della Legge N.300 del 20.05.1970 e/o aziendali.
- C- Nelle Aziende da 25 a 40 dipendenti, le OO.SS. firmatarie potranno indicare un massimo di tre delegati aziendali e/o territoriali, ai quali competeranno un massimo di 400 ore di permessi orari retribuiti annui complessivi, per svolgere le attività relative agli incarichi richiamati all'art.30 della Legge N. 300 del 20.05.1970 e/o aziendali.
- D- Nelle Aziende con oltre 40 dipendenti, le OO.SS. firmatarie potranno indicare un massimo di quattro delegati aziendali e/o territoriali, ai quali competeranno un massimo di 600 ore di permessi orari retribuiti annui complessivi, per svolgere le attività relative agli incarichi richiamati all'art.30 della Legge N.300 del 20.05.1970 e/o aziendali.

La sua costituzione e la sua composizione sarà comunicata alle Aziende.

Art. 34 - Contributi sindacali

I datori di lavoro effettueranno direttamente dalle buste paga dei lavoratori aderenti alle OO.SS. firmatarie del presente accordo a seguito di specifica delega firmata dal lavoratore, la relativa trattenuta delle quote sindacali sulla base delle deleghe sottoscritte e secondo le indicazioni delle OO.SS. firmatarie. I contributi sindacali verranno inviati alle OO.SS. periodicamente e comunque ogni 6 mesi, alle modalità indicate dalle singole OO.SS..

Art. 35 - Assemblee sindacali retribuite

Sono previste 10 ore annue di assemblee retribuite per le Aziende con più di 15 dipendenti e 6 ore annue retribuite per le Aziende con meno di 15 dipendenti.

Art. 36 - 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 10 previa comunicazione scritta all'interessato della motivazione; il provvedimento potrà diventare esecutivo udite le giustificazioni del lavoratore.

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 20.05.70 (Statuto dei Lavoratori).

Art. 37 - Risoluzione del rapporto di lavoro

La cessazione del rapporto di lavoro ha luogo per:

- a) dimissioni;
- b) per recesso del datore di lavoro a norma dell'art.2118 del C.C. nei limiti consentiti dalla legge;
- c) malattia o infortunio la cui durata abbia superato il periodo contrattuale di conservazione del posto ai sensi dell'art.19;
- d) recesso per giusta causa o giustificato motivo a norma della Legge 15.07.66 N.604 e nell'ambito dell'applicazione della stessa;
- e) recesso per giusta causa a norma dell'art. 2119 del C.C.;

f) morte.

Art. 38 - Modalità di comunicazione ed effetto del recesso

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

Il recesso ha effetto dal momento indicato nella comunicazione ma, comunque, non prima che questa sia pervenuta alla controparte.

Art. 39 - Preavviso

Il periodo di preavviso in caso di risoluzione del rapporto di lavoro ai sensi dell'art.37 sarà di:

- 3 mesi sino a 25 anni di anzianità di servizio;
- 6 mesi oltre i 25 anni.

Detti periodi si intendono ridotti al 50% in caso di dimissioni. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei termini anzidetti risarcirà all'altra un importo pari alla differenza dei giorni non lavorati.

Durante il periodo di preavviso il lavoratore licenziato avrà diritto ad adeguati permessi retribuiti.

Per quanto disposto ai commi precedenti è tuttavia facoltà della Parte che riceve la disdetta di troncare il rapporto di lavoro sia all'inizio che nel corso del preavviso stesso, senza che nulla sia dovuto all'altra.

Art. 40 - Trattamento di fine rapporto

Le basi retributive per la determinazione del trattamento di fine rapporto e dell'indennità sostitutiva del preavviso sono determinate e calcolate secondo le disposizioni degli artt. 2120, 2121 del C.C. come modificati dalla legge N.297 del 29.05.82.

Art. 41 - Cessazione del rapporto di lavoro per dimissioni

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

Al personale che risolve il rapporto di lavoro nel periodo di gravidanza o fino al compimento di un anno di età del bambino, compete, oltre il 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'Azienda.

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

Art. 42 - Cessazione del rapporto di lavoro per iniziativa dell'azienda ai sensi dell'art.2118 C.C.

Quando la risoluzione del rapporto di lavoro avvenga ai sensi del punto b) dell'art.37, nei casi cioè di licenziamento non motivato consentito dalla Legge 15.07.1966 N.604, compete al lavoratore, oltre al trattamento di fine rapporto, il preavviso di cui all'art.39.

Art. 43 - Cessazione del rapporto di lavoro per giusta causa

Il diritto di recesso per giusta causa di cui all'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.

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 . 44 - Cessazione del rapporto di lavoro per malattia o conseguenza di infortunio

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

Art. 45 - Cessazione del rapporto di lavoro a causa di morte

Quando la cessazione del rapporto avvenga per morte deve corrispondere al coniuge, ai figli e, se vivevano a carico del prestatore di lavoro, ai parenti entro il terzo grado o agli affini entro il secondo grado, il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva di preavviso stabiliti nel caso di recesso a norma del punto b) dell'art.37.

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

Art. 46 - Cessazione del rapporto di lavoro per giustificato motivo

Il giustificato motivo di licenziamento di cui alla lettera d) dell'art.37 sussiste nei casi previsti dalla Legge 15.07.1966 N.604. in caso di licenziamento per giustificato motivo, sono dovuti il preavviso di cui all'art.39 e il trattamento di fine rapporto.

Art. 47 - Cessazione del rapporto di lavoro per inadempimento contrattuale del lavoratore – Procedura

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 15.07.1966 N.604, l'Azienda è tenuta a contestare per iscritto la mancanza all'interessato, il quale può presentare, entro 15 giorni, le proprie difese scritte al datore di lavoro.

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 20.05.1970 N.300.

Art. 48 - Modalità di versamento delle indennità

Le somme dovute in caso di cessazione del rapporto debbono essere versate all'interessato all'atto della cessazione del servizio. In caso di contestazione sull'ammontare delle indennità, l'Azienda 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'Azienda rilascerà all'interessato, all'atto della cessazione del servizio, un certificato contenente l'indicazione della durata della prestazione, del grado, del livello e della mansione nonché, a richiesta dell'interessato, del servizio o ufficio al quale era addetto all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 50 - Trapasso di agenzia

Il trapasso di agenzia non risolve il rapporto di lavoro ed il personale addetto conserva i suoi diritti nei confronti di chi succede.

Art. 51 Secondo livello di contrattazione

La contrattazione di secondo livello si svolge in azienda una sola volta nel periodo di vigenza del contratto collettivo nazionale di lavoro e riguarda materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli dal CCNL medesimo.

Le parti si danno reciprocamente atto che la contrattazione aziendale, nel rispetto del protocollo del 23 luglio 1993, è finalizzata all'adeguamento del sistema contrattuali alle singole realtà, per realizzare più avanzati livelli di produttività e di condizioni di lavoro attraverso processi di partecipazione dei lavoratori al fine di conseguire gli obiettivi individuati.

In tale quadro la contrattazione aziendale non potrà avere per oggetto materie ed istituti già definiti in altri livelli di contrattazione e si svilupperà nell'ambito dei rinvii contenuti negli articoli:

- n.10 Inquadramento del personale;
- n.13 Orario di lavoro: applicazione;
- n.18 Part-time;
- n.28 Organizzazione del lavoro;
- n.29 Formazione del personale;
- n.31 Trasferimenti e missioni;

nonché per le parti rinviate e contenute nella parte seconda del presente contratto (norma e disciplina del rapporto del personale addetto alla produzione e organizzazione produttiva).

Le erogazioni definite dalla contrattazione aziendale avranno natura variabile e saranno strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.

Le parti concordano inoltre che il salario variabile, di cui al comma precedente, sarà erogato a condizione che venga raggiunta la seguente soglia di accesso:

Utile netto - definito ai sensi dell'art. 2425 c.c. - uguale o superiore a zero Euro.

Le parti concordano che ai fini della determinazione dell'utile netto non verrà conteggiato il costo del salario variabile dell'esercizio in esame.

Le parti infine convengono che quanto previsto nei commi precedenti troverà applicazione dal rinnovo dei contratti aziendali a partire dal 19/07/2004.

In sede aziendale entro 30 giorni dalla data di approvazione del bilancio, sarà effettuato un confronto sugli andamenti dell'esercizio precedente in relazione a quanto sopra previsto per l'erogazione del salario variabile.

Coerentemente con quanto previsto dall'accordo del 23 luglio 1993 il contratto integrativo aziendale avrà durata quadriennale e, al fine di garantire l'autonomia dei cicli negoziali, si collocherà in un tempo intermedio tra la data di decorrenza e la data di scadenza del CCNL.

La richiesta del rinnovo del contratto integrativo aziendale dovrà essere presentata in tempi che consentano l'apertura delle trattative entro tre mesi dalla scadenza del contratto stesso.

La parte che riceve la richiesta del rinnovo deve darne riscontro entro 20 giorni dalla data di ricevimento.

Per un periodo di 3 mesi dalla data di scadenza del contratto integrativo aziendale e 1 mese successivo alla scadenza medesima, le Parti si impegnano a non assumere iniziative unilaterali: ciò anche se la piattaforma è stata presentata in tempi successivi a quanto previsto.

Art 52 - Assistenza sanitaria

E' prevista, a favore dei lavoratori, con effetto 01/01/2005, l'introduzione di prestazioni di assistenza integrativa.

Per i lavoratori che aderiranno, il costo annuo a carico del singolo lavoratore sarà di Euro 50,00. Al premio per l'estensione della garanzia integrativa sanitaria ai familiari alla data del 01/01/2009 è pari a € 210,00 per il coniuge ed €. 160,00 per i figli

L'assistenza sanitaria sarà erogata dalla cassa denominata IPRASS ad adesione volontaria che stipulerà apposita convenzione con la compagnia Unisalute S.p.A.. Le prestazioni sono disciplinate dall'apposito Regolamento allegato.

Le quote delle singole adesioni alla cassa sono a carico delle Aziende.

A decorrere dall'1/1/2007 nella polizza sanitaria vengono comprese le visite specialistiche le quali dall'01/01/2009 potranno essere svolte in rete convenzionata senza franchigia e nelle strutture non convenzionate con franchigia 25% minimo € 50,00.

Vengono comprese inoltre dall'01/01/2009 le prestazioni per cure dentarie da infortunio massimale € 1.000,00.

E' inoltre previsto dall'01/01/2009 l'inserimento di un pacchetto prevenzione senza variazione di premio: tale pacchetto sarà composto dalle prestazioni sottoelencate usufruibili una volta all'anno ed in un'unica soluzione.

- ✓ Alanina aminotransferasi ALT
- ✓ Aspartato Aminotransferasi AST
- ✓ colesterolo HDL
- ✓ colesterolo totale
- ✓ creatinina
- ✓ esame emocromocitometrico e morfologico completo
- ✓ gamma GT
- ✓ glicemia
- ✓ trigliceridi
- ✓ tempo di tromboplastina parziale (PTT)
- ✓ tempo di protrombina (PT)
- ✓ urea
- ✓ VES
- ✓ Urine; esame chimico, fisico e microscopico
- ✓ Feci: Ricerca del sangue occulto

Infine con decorrenza 01/01/2009 e fino a 31/01/2009 si riaprono i termini per l'inserimento dei famigliari nella polizza alle condizioni previste.

Art 53 - Previdenza integrativa:

Nel rispetto delle disposizioni di legge vigenti è istituita una forma di previdenza complementare rivolta a tutti i lavoratori dipendenti, riferita alla scelta della destinazione del T.F.R maturando; in applicazione di quanto previsto all'art.8, comma 2, del D. Lgs. 252/05, in materia di modalità e misura minima della contribuzione, tutti i dipendenti che hanno superato il periodo di prova in una delle seguenti tipologie di rapporto di lavoro:

- a) contratto a tempo indeterminato;
- b) contratto part-time a tempo indeterminato;
- c) contratto di apprendistato e altre forme di contratti a causa misti previsti dalla legislazione, avranno diritto al riconoscimento di una contribuzione è così articolata:
 - a) un contributo minimo pari a 1% a carico del lavoratore, calcolato sull'intera retribuzione annua utile ai fini del calcolo del TFR.,
 - b) un contributo a carico del datore di lavoro, calcolato sull'intera retribuzione annua utile ai fini del calcolo del TFR, pari a:
 - i. a decorrere dal 1 gennaio 2007 pari a 1,50%
 - ii. a decorrere dal 1 gennaio 2008 pari al 2%
 - c) Un contributo prelevato dal TFR pari all'intero TFR maturando nell'anno. I lavoratori di prima assunzione antecedente al 29 aprile 1993 ed i vecchi iscritti possono optare anche per un versamento parziale del TFR maturando, e comunque non inferiore all'1,24% della retribuzione presa a base del calcolo del TFR.

Soggetto attuatore della forma di previdenza complementare prevista nel presente articolo è Cooperlavoro, Fondo Pensione Complementare iscritto al numero 96 dell'Albo dei Fondi Pensione.

Al superamento del periodo di prova, il datore di lavoro mette a disposizione del dipendente la Nota Informativa e lo Statuto del Fondo Pensione e consegna allo stesso la domanda di adesione.

E' consentita al lavoratore la facoltà di chiedere il riscatto dell'intera posizione individuale nei casi di cessazione del rapporto di lavoro senza aver maturato i requisiti per il diritto alla pensione complementare.

Il lavoratore che chiedi il trasferimento volontario della posizione individuale ad altra forma pensionistica, ha diritto al versamento del solo TFR maturando alla forma pensionistica da lui prescelta.

Negli incontri annuali previsti dall'articolo 3) del presente contratto, le parti esamineranno l'andamento delle iscrizioni al Fondo Pensione nonché i risultati ottenuti dal Fondo in termini di performance di servizi erogati agli iscritti.

Art. 54 – Retribuzione

A decorrere dalla data del 19 luglio 2004 gli importi relativi a: Paga base nazionale, Indennità di contingenza ed E.D.R. risultano conglobati in una unica voce denominata "Paga base".

La retribuzione normale del lavoratore è distinta nelle seguenti voci:

- Terzi elementi dove esistenti;
- Aumenti periodici di anzianità;
- Indennità previste dal presente contratto agli artt. 12 e 13;
- Altri elementi derivanti dalla contrattazione collettiva.

La retribuzione viene corrisposta per 14 quote mensili, salvo quanto previsto agli artt. 12 e 13.

Le mensilità aggiuntive vengono corrisposte rispettivamente entro il 15 giugno e il 24 dicembre.

La retribuzione oraria si ottiene calcolando 1/164,8mo della paga mensile lorda corrente moltiplicata per 14 e divisa per 12.

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

ART. 55 - Aumenti periodici di anzianità

Gli aumenti periodici d'anzianità maturano dopo ogni biennio a partire dal primo giorno del mese successivo alla data di assunzione.

Gli importi degli scatti maturati fino al 30/06/2004 sono quelli previsti dal rinnovo del CCNL del 14/05/99 e non subiranno pertanto nessuna variazione.

Con decorrenza 1/7/2004 gli importi degli aumenti periodici di anzianità sono determinati in cifra fissa per ciascun livello di inquadramento nelle seguenti misure:

<u>Contratto</u>	<u>Livello</u>	<u>Imp. Mensile - Euro</u>
Parte I	2	14,86
Parte I	3	18,14
Parte I	4 4a	20,36
Parte I	5	25,29
Parte I	6	29,07
Parte I	1q	29,07
Parte I	2q e 3q	35,71
Parte II	1	8,21
Parte II	2	10,43
Parte II	3	14,29

Il numero degli scatti già maturati concorrerà alla determinazione del numero complessivo degli scatti spettanti.

Il periodo intercorso dalla maturazione dell'ultimo scatto sarà considerato utile ai fini della maturazione dello scatto successivo.

Il numero degli aumenti biennali è stabilito nella misura di dieci per tutti i lavoratori in forza al 14 maggio 1999.

Il numero degli aumenti biennali è stabilito nella misura di sei per tutti i lavoratori assunti successivamente alla data del 14 maggio 1999.

ART. 56 - Aumenti periodici di anzianità

Gli aumenti periodici di anzianità per i lavoratori assunti a decorrere dalla data del 19/07/04, inquadrati nella parte I del contratto, ai sensi dell'art 11, maturano dopo ogni biennio a partire dal primo giorno del mese successivo alla data di assunzione. Saranno pertanto massimo 2 aumenti per lavoratore.

Gli importi degli aumenti periodici di anzianità sono determinati in cifra fissa per ciascun livello di inquadramento nelle seguenti misure:

<u>Contratto</u>	<u>Livello</u>	<u>Imp. Mensile Euro</u>
Parte I	2n	33,79
Parte I	3n	49,79
Parte I	4n 4an	52,57
Parte I	5n	85,93
Parte I	6n	84,93
Parte I	1qn	84,93
Parte I	2qn e 3qn	83,93

ART. 57 - Terzo elemento

Alle somme indicate all'art.54 spettano ai lavoratori dell'Emilia Romagna i benefici derivanti dal terzo elemento nelle seguenti quantità mensili:

<u>Contratto</u>	<u>Livello</u>	<u>Imp. Mensile Euro</u>
Parte I	2 e 2n	28,88
Parte I	3 e 3n	30,87
Parte I	4 4a e 4n 4an	34,70
Parte I	5 e 5n	44,35
Parte I	6 e 6n	46,27
Parte I	1q e 1qn	46,27
Parte I	2q 3q e 2qn 3qn	55,92

Art. 58 - Aumenti retributivi e Paga base

A decorrere dall'01/01/2009 a tutto il personale (compreso i lavoratori inquadrati ai sensi dell'art 11 e nella seconda parte del presente contratto) verranno erogati i seguenti aumenti retributivi mensili lordi:

<u>Contratto</u>	<u>Livello</u>	<u>Importo mensile - Euro</u>
Parte I	2	69,27
Parte I	3	75,90
Parte I	4	80,00

Parte I	4a	83,92
Parte I	5	89,69
Parte I	6	97,35
Parte I	1q	97,35
Parte I	2q	110,09
Parte I	3q	125,58
Parte I	2n	69,27
Parte I	3n	75,90
Parte I	4n	80,00
Parte I	4an	83,92
Parte I	5n	89,69
Parte I	6n	97,35
Parte I	1qn	97,35
Parte I	2qn	110,09
Parte I	3qn	125,58
Parte II	1p	26,00
Parte II	2p	30,08
Parte II	3p	35,60

Di conseguenza a decorrere dall'01/01/2009 la paga mensile nazionale conglobata lorda per ciascun livello di inquadramento (compreso i lavoratori inquadrati ai sensi dell'art 11 e nella seconda parte del presente contratto) sarà la seguente:

<u>Contratto</u>	<u>Livello</u>	<u>Importo mensile - Euro</u>
Parte I	2	1266,92
Parte I	3	1388,23
Parte I	4	1463,22
Parte I	4a	1534,87
Parte I	5	1640,46
Parte I	6	1780,59
Parte I	1q	1780,59
Parte I	2q	2013,65
Parte I	3q	2296,92
Parte I	2n	1143,42
Parte I	3n	1212,69
Parte I	4n	1278,00
Parte I	4an	1308,45
Parte I	5n	1348,19
Parte I	6n	1489,42
Parte I	1qn	1489,42
Parte I	2qn	1722,38
Parte I	3qn	1951,64
Parte II	1p	475,57
Parte II	2p	550,20
Parte II	3p	651,21

A decorrere dall'01/07/2009 a tutto il personale (compreso i lavoratori inquadrati ai sensi dell'art 11 e nella seconda parte del presente contratto) verranno erogati i seguenti aumenti retributivi mensili lordi:

<u>Contratto</u>	<u>Livello</u>	<u>Importo mensile - Euro</u>
Parte I	2	33,54
Parte I	3	36,75
Parte I	4	38,74
Parte I	4a	40,63
Parte I	5	43,43
Parte I	6	47,14
Parte I	1q	47,14
Parte I	2q	53,31
Parte I	3q	60,81
Parte I	2n	33,54
Parte I	3n	36,75
Parte I	4n	38,74
Parte I	4an	40,63
Parte I	5n	43,43
Parte I	6n	47,14

Parte I	1qn	47,14
Parte I	2qn	53,31
Parte I	3qn	60,81
Parte II	1p	12,59
Parte II	2p	14,57
Parte II	3p	17,24

Di conseguenza a decorrere dall'01/07/2009 la paga base mensile nazionale lorda per ciascun livello di inquadramento (compreso i lavoratori inquadrati ai sensi dell'art 11 e nella seconda parte del presente contratto) sarà la seguente:

<u>Contratto</u>	<u>Livello</u>	<u>Importo mensile - Euro</u>
Parte I	2	1300,46
Parte I	3	1424,98
Parte I	4	1501,96
Parte I	4a	1575,50
Parte I	5	1683,89
Parte I	6	1827,73
Parte I	1q	1827,73
Parte I	2q	2066,96
Parte I	3q	2357,73
Parte I	2n	1176,96
Parte I	3n	1249,44
Parte I	4n	1316,74
Parte I	4an	1349,08
Parte I	5n	1391,62
Parte I	6n	1536,56
Parte I	1qn	1536,56
Parte I	2qn	1775,69
Parte I	3qn	2012,44
Parte II	1p	488,16
Parte II	2p	564,77
Parte II	3p	668,45

Art. 59 - Una-tantum

Ai lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo, assunti a tempo indeterminato, è corrisposto l'importo forfettario lordo sottoindicato.

Tale importo è suddivisibile in quote mensili, considerando come mese intero le frazioni superiori a 15 giorni, in relazione alla durata del rapporto di lavoro e al livello di inquadramento nel periodo 1° gennaio 2008 – 31 dicembre 2008.

<u>Contratto</u>	<u>Livello</u>	<u>Importo Euro.</u>
Parte I	2 - 2n	520,00
Parte I	3 - 3n	569,00
Parte I	4 - 4n	600,00
Parte I	5 - 5n	673,00
Parte I	6 - 6n	730,00
Parte I	7 - 7n	826,00
Parte II	1p	195,00
Parte II	2p	226,00
Parte II	3p	267,00

L'erogazione di tali "Una Tantum" verrà effettuata con la retribuzione relativa al mese di gennaio 2009.

L'importo dell'una tantum è stato quantificato considerando in esso anche i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, di origine legale o contrattuale, ed è quindi comprensivo degli stessi.

Inoltre, in attuazione di quanto previsto dal secondo comma dell'art. 2120 Codice Civile, l'una tantum è esclusa dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Le giornate di assenza dal lavoro per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio e congedo matrimoniale, intervenute nel periodo 1 gennaio 2008 – 31 dicembre 2008, che hanno dato luogo al pagamento di indennità a carico dell'istituto competente e/o di integrazione a carico delle aziende saranno considerate utili ai fini degli importi di cui sopra, con esclusione dei periodi di astensione facoltativa e dei periodi di aspettativa non retribuita a norma dell'art. 21 del CCNL 14/05/99.

Parte seconda

Trattamento economico normativo dei produttori di agenzia

Il Coordinamento degli Agenti e le Organizzazioni sindacali considerano lo sviluppo della rete di vendita diretta, attraverso lo sviluppo occupazionale dei produttori regolamentati dall'attuale C.C.N.L., elemento qualificante per la garanzia di professionalità e trasparenza e quindi di un miglior servizio all'utenza.

A questo proposito, proprio in ragione della presenza normativa, le Parti ritengono superata la legge contratto del 1939 e le aziende si ritengono pertanto impegnate al suo non utilizzo.

Art. 60 - Lettera di assunzione

In aggiunta a quanto già espressamente previsto all'art.5 del presente contratto, il datore di lavoro comunicherà al lavoratore:

- 1) il territorio ed i segmenti di mercato di competenza
- 2) il trattamento provvigionale ed i rimborsi spese spettanti in relazione agli accordi contrattuali in essere.

Art. 61- Doveri del personale

Il personale inquadrato nella parte seconda del presente contratto ha il dovere di fornire una fattiva collaborazione per la realizzazione degli obiettivi secondo i programmi stabiliti assieme ai Responsabili Preposti.

Detto personale presenterà periodicamente una sintesi della propria attività secondo le modulistiche concordate in sede aziendale fra le Parti. Il personale avrà il dovere di operare esclusivamente a favore dell'Azienda alle condizioni e nelle forme previste dal presente contratto; inoltre, gli è fatto divieto di assumere altri rapporti di lavoro e di svolgere attività contrarie agli interessi dell'Azienda o in contrasto con il contenuto del presente articolo.

Art. 62 - Inquadramento del personale

Terzo livello

Personale avente incarico permanente di organizzare, coordinare ed indirizzare o di promuovere la vendita di tutti i segmenti di mercato, dei servizi assicurativi di cui è a disposizione l'azienda e/o avente incarico di collaborazione nella quale avvalersi del Personale di livello inferiore.

Secondo livello

Personale avente incarico di vendita, organizzazione e programmazione della propria attività con relativa autonomia in relazione a zone e/o segmenti di mercato la cui attività è svolta in ambiti dichiarati dalle Aziende.

Primo livello

Personale con incarico di vendita che abbisogni di una formazione professionale a completamento alla propria capacità produttiva, assumendo a riferimento la normale durata dei contratti di Formazione e Lavoro, finalizzata all'inserimento nel livello superiore

Art. 63 - Orario di lavoro

Il personale inquadrato nell'art.62 del presente contratto dovrà raggiungere di norma l'orario settimanale previsto dall'art.13. Tuttavia si concorda sulla opportunità di non considerare rigidamente tale limite in considerazione della particolare attività da loro svolta. Pertanto qualsiasi forma di controllo effettuata con i modi concordati, dovrà tener conto di tali peculiarità.

L'orario di lavoro rispetterà comunque i limiti di legge vigenti, previsti dal D.Lgs.. 66/2003 e successive modificazioni e integrazioni.

Art. 64 - Modulistica

La modulistica da utilizzare sarà oggetto di confronto fra le Parti in sede Aziendale.

Art. 65 - Trattamento economico

Al personale addetto all'organizzazione produttiva ed alla vendita inquadrato all'art.62 spetta un trattamento economico in parte fisso ed in parte variabile così composto:

- a) paga base ed aumenti periodici di anzianità nelle quantità annue indicati negli artt.55 e 58;
- b) rimborso spese;

c) compensi provvigionali concordati in sede aziendale.

La retribuzione di cui al punto a) viene corrisposta per 14 quote mensili.

Art. 66 - Aumenti periodici di anzianità

Gli aumenti di anzianità maturano dopo ogni biennio a partire dal 1° giorno del mese successivo a quello di assunzione per gli importi annuali indicati nelle relative tabelle di cui al precedente articolo 55.

Art. 67 - Concorso spese

Al personale inquadrato all'art.62 spetta un concorso minimo alle spese di produzione in una forma e in una misura che verrà stabilita in sede aziendale.

Art. 68 - Compensi provvigionali

Al personale inquadrato all'art.62 spetta oltre alla parte fissa, un trattamento provvigionale variabile da stabilire fra le parti in sede aziendale.

In tale sede verrà inoltre stabilito un sistema provvigionale premiante collegato ai programmi di sviluppo aziendale.

Art. 69 - Trattamento economico delle giornate di ferie

Al personale addetto alla organizzazione produttiva ed alla vendita in caso di ferie spetterà il seguente trattamento economico: alla normale retribuzione fissa sarà aggiunta la parte provvigionale nella misura della media delle provvigioni percepite nell'anno solare precedente, rapportando ad anno l'eventuale minor servizio prestato.

Art. 70 - Malattia, maternità ed infortunio e trattamento economico

Il trattamento previsto dall'art.19 del presente contratto si intende applicato anche agli addetti alla organizzazione produttiva e alla vendita.

Per i primi tre giorni di assenza verrà erogata la sola retribuzione fissa .Il trattamento economico spettante per i periodi di comporto retribuiti superiore a 3 giorni lavorativi sarà il seguente: la retribuzione base fissa, la contingenza spettante, e tanti 300mi delle provvigioni erogate allo stesso lavoratore nello stesso periodo dell'anno solare precedente, quante sono le giornate di malattia od infortunio, rapportando ad anno l'eventuale minore periodo di servizio prestato.

La lavoratrice inquadrata come produttore dipendente avrà diritto ad una integrazione dell'indennità erogata dall'Istituto assicuratore fino a raggiungere il 100% della retribuzione mensile presa a riferimento, sia per i periodi di astensione obbligatoria, relativi ai 5 mesi (uno o due antecedenti il parto e tre o quattro successivi) in concomitanza del parto, sia per l'eventuale maggior periodo precedente il parto di astensione anticipata dal lavoro, debitamente autorizzata dalla DPL competente, legata a condizioni di complicità della gestazione e/o per maternità a rischio.

Art. 71 - Norme di rinvio in sede aziendale

Le parti concordano in relazione alle esigenze di migliore flessibilità ed aderenza a peculiarità territoriali in cui queste figure professionali specificamente operano, di rinviare la definizione in sede aziendale delle materie sotto indicate:

- 1) trattamento provvigionale complessivo e sue articolazioni;
- 2) eventuale contributo da erogarsi, nella strutturazione della borsa di studio, per il periodo iniziale di formazione in aula;
- 3) le iniziative necessarie a garantire una permanente formazione teorica di questi ruoli professionali con specifiche attivazioni sui principali elementi a ciò necessari: si indicano a titolo esemplificativo i principali filoni:
 - a) formazione tecnico-assuntiva;
 - b) formazione commerciale;
 - c) approfondimento delle tipicità espressive del mercato di riferimento.

Art. 72 - Trattamento di fine rapporto

Ai soli fini del trattamento di fine rapporto al personale inquadrato all'art.62 del presente contratto spetta, in aggiunta alla parte fissa, anche la parte variabile, nei modi previsti dalla legge 29.5.82 N.297, calcolata sulle provvigioni a qualsiasi titolo erogate e sui rimborsi spese nella misura del 100%.

Art. 73 - Rinvio

Per tutte le norme non espressamente previste dagli articoli della parte seconda del contratto si farà riferimento alle Leggi vigenti o alle altre contenute in questo C.C.N.L. in quanto applicabili.

Parte terza

Art. 74 - Decorrenza e durata

In applicazione di quanto previsto dal protocollo 23 luglio 1993, il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro ha durata quadriennale per la parte normativa e biennale per la parte retributiva.

Salvo le decorrenze particolari previste per singoli istituti, il presente contratto decorre dal 1° gennaio 2008 ed avrà vigore fino al 31 dicembre 2011; per la parte retributiva il primo biennio avrà vigore fino al 31 dicembre 2009.

Il contratto si intenderà rinnovato secondo la durata di cui al primo comma se non disdetto, 6 mesi prima della scadenza, con raccomandata A.R. in caso di disdetta il presente contratto resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito dal successivo contratto nazionale.

Art. 75 - Condizioni contrattuali

Il presente contratto forma un complesso giuridico-normativo inscindibile che sostituisce le regolamentazioni contrattuali precedentemente in vigore.

Nel quadro di quanto sopra, vengono mantenute le condizioni di miglior favore.

**RINNOVO AI FINI DEL 2° BIENNIO RETRIBUTIVO
VALIDITA' DAL 1/1/2010 AL 31/12/2011**

Il giorno 5 ottobre 2010 tra

Associazione Agenzie Societarie Unipol – UGF assicurazioni, Legacoop

e

FIBA CISL, FISAC CGIL, UILCA

si è concordato, in applicazione di quanto previsto dall'accordo del 31 ottobre 2008, il rinnovo del biennio economico 2010/11 del CCNL Agenzie Societarie UGF Unipol secondo le seguenti modifiche:

nel biennio 2010/11 l'aumento tabellare relativo all'inflazione attesa sarà del 1,5% per il 2010 e del 1,8% per il 2011.

Le parti concordano, ai sensi dell'accordo 31 ottobre 2008, che l'inflazione concordata per il biennio 2008/09 è risultata superiore a quella reale nella misura dello 1,6%. Tale differenziale verrà detratto per lo 0,4% dagli aumenti del 2010 e per lo 0,4% per quelli del 2011. Il restante 0,8% farà parte della verifica in sede di rinnovo economico/normativo del CCNL alla fine del 2011, comprendendo in tale verifica anche l'eventuale scostamento (positivo o negativo) tra inflazione pagata e quella reale desunta dall'indice ISTAT denominato NIC (con tabacchi).

Gli aumenti tabellari mensili (uguali tra assunti prima e dopo il 2004) verranno erogati con effetto dal 1/11/2010 per lo 1,1% e dal 1/6/2011 per lo 1,4%, come da tabelle sottoriportate.

Art. 58 - Aumenti retributivi e Paga base

A decorrere dal 1/11/2010 al personale verranno erogati i seguenti aumenti retributivi mensili lordi:

<u>Contratto</u>	<u>Livello</u>	<u>Importo mensile -</u>
	<u>o</u>	<u>Euro</u>
PARTE I°	2	14,31
PARTE I°	3	15,67
PARTE I°	4	16,52
PARTE I°	4a	17,33
PARTE I°	5	18,52
PARTE I°	6	20,11
PARTE I°	1q	20,11
PARTE I°	2q	22,74
PARTE I°	3q	25,94
PARTE I°	2n	14,31
PARTE I°	3n	15,67
PARTE I°	4n	16,52
PARTE I°	4an	17,33
PARTE I°	5n	18,52
PARTE I°	6n	20,11
PARTE I°	1qn	20,11
PARTE I°	2qn	22,74
PARTE I°	3qn	25,94
PARTE II°	1p	5,37
PARTE II°	2p	6,21
PARTE II°	3p	7,35

Di conseguenza a decorrere dal 1/11/2010 la paga base mensile nazionale lorda per ciascun livello di inquadramento sarà la seguente:

<u>Contratto</u>	<u>Livello</u>	<u>Importo mensile -</u>
	<u>o</u>	<u>Euro</u>
PARTE I°	2	1.314,77
PARTE I°	3	1.440,65
PARTE I°	4	1.518,48
PARTE I°	4a	1.592,83
PARTE I°	5	1.702,41
PARTE I°	6	1.847,84
PARTE I°	1q	1.847,84
PARTE I°	2q	2.089,70
PARTE I°	3q	2.383,66
PARTE I°	2n	1.191,27
PARTE I°	3n	1.265,11
PARTE I°	4n	1.333,26
PARTE I°	4an	1.366,41
PARTE I°	5n	1.410,14
PARTE I°	6n	1.556,66
PARTE I°	1qn	1.556,66
PARTE I°	2qn	1.798,43
PARTE I°	3qn	2.038,38
PARTE		
II°	1p	493,53
PARTE		
II°	2p	570,98
PARTE		
II°	3p	675,80

Inoltre a decorrere dal 01/06/2011 al personale verranno erogati i seguenti aumenti retributivi mensili lordi:

<u>Contratto</u>	<u>Livello</u>	<u>Importo mensile -</u>
	<u>o</u>	<u>Euro</u>
PARTE I°	2	18,21
PARTE I°	3	19,95
PARTE I°	4	21,03
PARTE I°	4a	22,06
PARTE I°	5	23,57
PARTE I°	6	25,59
PARTE I°	1q	25,59
PARTE I°	2q	28,94
PARTE I°	3q	33,01
PARTE I°	2n	18,21
PARTE I°	3n	19,95
PARTE I°	4n	21,03
PARTE I°	4an	22,06
PARTE I°	5n	23,57
PARTE I°	6n	25,59
PARTE I°	1qn	25,59
PARTE I°	2qn	28,94
PARTE I°	3qn	33,01
PARTE		
II°	1p	6,83
PARTE		
II°	2p	7,91
PARTE		
II°	3p	9,36

Di conseguenza a decorrere dal 01/06/2011 la paga base mensile nazionale lorda per ciascun livello di inquadramento sarà la seguente:

<u>Contratto</u>	<u>Livell</u>	<u>Importo mensile -</u>
	<u>o</u>	<u>Euro</u>
PARTE I°	2	1.332,97
PARTE I°	3	1.460,60
PARTE I°	4	1.539,51
PARTE I°	4a	1.614,89
PARTE I°	5	1.725,99
PARTE I°	6	1.873,42
PARTE I°	1q	1.873,42
PARTE I°	2q	2.118,63
PARTE I°	3q	2.416,67
PARTE I°	2n	1.209,47
PARTE I°	3n	1.285,06
PARTE I°	4n	1.354,29
PARTE I°	4an	1.388,47
PARTE I°	5n	1.433,72
PARTE I°	6n	1.582,25
PARTE I°	1qn	1.582,25
PARTE I°	2qn	1.827,37
PARTE I°	3qn	2.071,39
PARTE		
II°	1p	500,36
PARTE		
II°	2p	578,89
PARTE		
II°	3p	685,16

Art. 59 - Una-tantum

Con l'erogazione dello stipendio di gennaio 2011 ai lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo, assunti a tempo indeterminato, è corrisposto l'importo forfettario lordo sottoriportato.

<u>Contratto</u>	<u>Livell</u>	<u>Importo mensile -</u>
	<u>o</u>	<u>Euro</u>
PARTE I°	2	143,00
PARTE I°	3	157,00
PARTE I°	4	165,00
PARTE I°	4a	173,00
PARTE I°	5	185,00
PARTE I°	6	201,00
PARTE I°	1q	201,00
PARTE I°	2q	227,00
PARTE I°	3q	259,00
PARTE I°	2n	143,00
PARTE I°	3n	157,00
PARTE I°	4n	165,00
PARTE I°	4an	173,00
PARTE I°	5n	185,00
PARTE I°	6n	201,00
PARTE I°	1qn	201,00
PARTE I°	2qn	227,00
PARTE I°	3qn	259,00
PARTE		
II°	1p	54,00
PARTE		
II°	2p	62,00
PARTE		
II°	3p	74,00

Tale importo è suddivisibile in quote mensili, considerando come mese intero le frazioni superiori a 15 giorni, in relazione alla durata del rapporto di lavoro e al livello di inquadramento nel periodo 1° gennaio 2010 - 31 ottobre 2010.

L'erogazione di tali "Una Tantum" verrà effettuata con la retribuzione relativa al mese di gennaio 2011.

L'importo dell'una tantum è stato quantificato considerando in esso anche i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, di origine legale o contrattuale, ed è quindi comprensivo degli stessi.

Inoltre, in attuazione di quanto previsto dal secondo comma dell'art. 2120 Codice Civile, l'una tantum è esclusa dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Le giornate di assenza dal lavoro per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio e congedo matrimoniale, intervenute nel periodo 1° gennaio 2010 – 31 ottobre 2010, che hanno dato luogo al pagamento di indennità a carico dell'istituto competente e/o di integrazione a carico delle aziende saranno considerate utili ai fini degli importi di cui sopra, con esclusione dei periodi di astensione facoltativa e dei periodi di aspettativa non retribuita a norma dell'art. 21 del CCNL 14/05/99.