

Il giorno 15 luglio 1998 in Milano

tra

- il Sindacato Nazionale Agenti di Assicurazione (S.N.A.) rappresentato dal Segretario Generale Tristano Ghironi e dai Vice Segretari Generali: Stefano Finadri, Giovanni Metti, Alfonso Peccio e dai signori: Sergio Segre, Enzo Andrei, Roberto Gemme, Giovanni Leggiero, Franco Moretti, Sergio Rota, assistiti da Domenico Fumagalli, Tiziano Casprini e Patrizia Colombini

e

- la Federazione Italiana Bancari e Assicurativi (F.I.B.A./C.I.S.L.) rappresentata dal Segretario Generale Eligio Boni, dal Segretario Generale aggiunto Riccardo Billi, dai Segretari Nazionali: Giancarlo Pezzanera, Eros Pizzi, dai Coordinatori Nazionali: Walter Meazza e Marina Zanobini e dai signori Michele Smeraldi e Nuccia Raineri;

- la Federazione Italiana Sindacale Lavoratori Assicurativi Credito (F.I.S.A.C./C.G.I.L.) rappresentata dalla Segretaria Generale Nicoletta Rocchi e dai Segretari Nazionali: Francesco Avallone, Giuseppe Minigrilli e dai signori: Salvatore Efficie, Marco Mastrangelo, Antonio Papa e Costantino Pecorelli;

- l'UIL Credito e Assicurazioni (UILCA/U.I.L.) rappresentata dal Segretario Generale Elio Porino, dal Segretario Nazionale Alessandro Casini e dalla componente della Direzione Nazionale Anna Scarantino e dai signori Maurizio Mazzucchi e Dario Maestri;

- la Federazione Nazionale Assicuratori (F.N.A.) rappresentata dal Segretario Generale Ezio Martone, dal Presidente Luigino Perazzi, dai Segretari Nazionali: Andrea Avolio, Dante Barban, Bonaldo Boanini, Agnese Conchiglia, Carla Prassoli, Teodoro Sylos, Vito Zenzola e dal responsabile Nazionale per l'appalto Alessandro Gabrielli

si è stipulato

l'annesso Contratto Collettivo Nazionale di lavoro per il personale delle agenzie, normativo-economico.

Sfera di applicazione

Art. 1

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

Relazioni sindacali

Art. 1 bis

Lo SNA, l'UNAPASS e le OO.SS. concordano di incontrarsi a livello territoriale almeno una volta l'anno, per confrontarsi sull'andamento dell'occupazione, sulla situazione degli inquadramenti anche in riferimento alla condizione del personale femminile, sulle iniziative di formazione professionale, sui regimi d'orario.

Lo SNA e l'UNAPASS confermano la disponibilità ad incontri anche periodici tendenti ad una informazione specifica sul livello occupazionale degli addetti. Per le attività di cui sopra le Parti costituiranno specifiche Commissioni.

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

Assunzione del Personale

Art. 2

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

Essa è fatta a tempo indeterminato, salvo le eccezioni previste dalla Legge 18 aprile 1962, n. 230, dall'art. 8 della Legge 23 luglio 1991, n. 223 e dai successivi art. 2 bis e 7 ter.

Art. 2 bis

L'assunzione del personale può essere fatta con apposizione di termine, ai sensi della Legge 18/4/1962, n. 230. A norma dell'art. 23 della Legge 28/2/1987, n. 56, l'apposizione del termine può avere luogo anche nei seguenti casi:

- a) per i lavoratori assenti e per i quali sussiste la conservazione del posto di lavoro, con indicazione del nome;
- b) quando l'assunzione a termine corrisponda ad esigenze di lavoro straordinarie, temporalmente definite.

Art. 3

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

- a) la data di assunzione;
- b) la categoria alla quale il dipendente viene assegnato per titoli o mansioni in base agli articoli 6 e 7 del presente contratto;
- c) la misura della retribuzione;
- d) la durata dell'eventuale periodo di prova.
- e) l'eventuale apposizione del termine e la tipologia del contratto.

Art. 3bis

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

Art. 4

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

- a) atto di nascita;
- b) certificato generale del casellario giudiziario;
- c) certificato di residenza;
- d) stato di famiglia;
- e) titolo di studio conseguito;
- f) copia del foglio matricolare;
- g) libretto di lavoro e attestato di disoccupazione;
- h) documenti e dichiarazioni per l'applicazione delle disposizioni fiscali e previdenziali.

Periodo di prova

Art. 5

L'eventuale periodo di prova non può superare i tre mesi di effettivo servizio e non può essere ripetuto. Nell'eventuale periodo di prova è corrisposta la retribuzione normale, con diritto al TFR. Durante l'eventuale periodo di prova è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro in qualsiasi momento, senza preavviso.

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

Inquadramento

Art. 6

Il personale viene inquadrato come segue:

- 1) QUADRO:
Prestatore di lavoro subordinato che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti, svolge funzioni con carattere continuativo di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi di una agenzia di assicurazione.
- 2) UFFICIO:
CAPO
Impiegato di concetto che svolge, non occasionalmente, compiti operativamente autonomi e ha funzioni di controllo e/o coordinamento dell'attività dell'agenzia o di sedi distaccate dalla stessa e abbia acquisito una rilevante qualificazione professionale nel settore assuntivo e/o amministrativo e/o tecnico organizzativo e/o gestionale.
- 3) CATEGORIA:
I
Vice capo ufficio (compresi ex capo reparto di cui al C.C.N.L. 1978); impiegato con laurea o titolo equipollente; impiegato di concetto, che svolge mansioni gestionali e/o assuntive qualificate secondo le

direttive di carattere generale impartite dal datore di lavoro o dal diretto superiore gerarchico; impiegato addetto alla trattazione degli affari, che valuta il rischio con l'ausilio dei tariffari, definisce le clausole operando nella prevalenza dei rami anche all'esterno dell'agenzia; impiegato addetto al servizio cassa e/o contabilità dell'agenzia, avente un collaboratore.

4) **II** **CATEGORIA:**
Impiegato con diploma di scuola media superiore o titolo equipollente; impiegato incaricato della trattazione degli affari di uno o più rami anche all'esterno dell'agenzia; impiegato addetto al servizio cassa o contabilità dell'agenzia; impiegato che svolge compiti amministrativi, d'ordine e attività impiegate esecutive; operatore meccanografico che opera in via prevalente all'elaborazione dati e/o al video terminale. L'impiegato che sia unico dipendente d'agenzia viene automaticamente inquadrato in II categoria.

5) **III** **CATEGORIA:**
Impiegato non in possesso di titoli di studio indicati nelle categorie I e II e che svolge le seguenti mansioni: commesso, autista, fattorino, addetto esazioni, dattilografo anche con uso di video scrittura, archivistica, centralinista, addetto all'ufficio posta.

Nota a verbale. Il datore di lavoro, ai sensi della Legge del 13 maggio 1985, n.190, è tenuto ad assicurare il quadro intermedio contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie mansioni.

Art. 7

I lavoratori in servizio che conseguono il titolo di studio di scuola media superiore o di laurea saranno inquadrati nella categoria corrispondente. La decorrenza del provvedimento avverrà dal primo giorno del mese successivo a quello della presentazione del titolo di studio o del certificato sostitutivo.

Contratti atipici

Art. 7 bis - Apprendistato

Le assunzioni con contratto di apprendistato, di cui alla Legge 19 gennaio 1955, n.25 e successive modifiche ed integrazioni già intervenute, sono regolamentate come da Allegato N. 1 del presente contratto.

Art. 7 ter - Contratto di formazione e lavoro

Le assunzioni con il contratto di formazione e lavoro, di cui all'art. 3 della Legge 19 dicembre 1984, n. 863 e successive modifiche ed integrazioni già intervenute, sono regolamentate come da Allegato N. 2 del presente contratto.

Art. 7 quater - Tempo parziale

Il rapporto a tempo parziale, di cui all'art. 5 della Legge 19 dicembre 1984, n. 863 e successive modifiche ed integrazioni già intervenute, è regolamentato come da Allegato N. 3 del presente contratto

Disciplina del servizio

Art. 8

Il personale ha il dovere di rispettare l'orario e di dare all'agenzia una collaborazione attiva secondo le direttive dei suoi organi responsabili. Gli è fatto obbligo di conservare il segreto d'ufficio e di non svolgere attività in concorrenza con gli interessi dell'agenzia. Il personale è altresì tenuto a comunicare per iscritto ed entro 5 giorni le variazioni di residenza e/o domicilio.

Provvedimenti disciplinari

Art. 9

I provvedimenti disciplinari sono:

- a) il rimprovero verbale;
- b) il biasimo scritto;
- c) la sospensione dal servizio e dallo stipendio fino ad un massimo di giorni 10.

A norma dell'art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300, il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare senza aver preventivamente contestato l'addebito al lavoratore, assegnandogli un termine, non inferiore a 5 giorni lavorativi, per presentare le sue controdeduzioni.

I provvedimenti disciplinari di cui ai punti a) e b) dovranno essere applicati in ordine successivo; il provvedimento disciplinare di cui al punto c) dovrà essere applicato in relazione alla gravità o recidività dell'infrazione.

Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di essa può essere applicata e alle procedure di contestazione della stessa devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luoghi accessibili a tutti. Esse devono applicare quanto in materia è stabilito dal presente contratto collettivo.

Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'ufficio del lavoro.

La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.

Qualora il datore di lavoro non provveda, entro 10 giorni dall'invito rivolto dall'Ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto. Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

Art. 10

Il lavoratore sottoposto a procedimento penale, che non sia in grado di prestare servizio e nei confronti del quale non vi sia stato scioglimento del rapporto di lavoro, è considerato in aspettativa ai sensi dell'articolo 26.

Tale aspettativa non potrà superare i due anni e si intenderà operante soltanto nel caso in cui il lavoratore venga assolto con formula piena.

Orario di lavoro

Art. 11

L'orario di lavoro è fissato in 37 ore e 30 minuti settimanali per tutto il personale.

Le ore di lavoro settimanali sono distribuite in 5 giorni, dal lunedì al venerdì'.

La misura delle ore giornaliere non potrà superare il numero di 8 ore su due turni di cui uno antimeridiano ed uno pomeridiano con chiusura delle agenzie non oltre le ore 19 fatte salve le situazioni in atto che prevedano chiusura anteriore al detto orario.

Nessuna modifica sia territoriale sia della singola agenzia in ordine alla distribuzione dell'orario di lavoro, stabilita dal presente articolo, è possibile se non previo accordo tra lo SNA, l'UNAPASS e le OO.SS. territoriali.

Qualora l'intervallo tra i due turni sia della durata pari od inferiore ad un'ora, ai lavoratori verrà riconosciuto un buono pasto del valore di £ 3.500 lorde giornaliere per i giorni di effettiva presenza, da utilizzare a tale scopo.

Lavoro straordinario

Art. 12

Il lavoro prestato in eccedenza all'orario contrattuale fissato è considerato lavoro straordinario con il limite massimo di 125 ore annue per ciascun dipendente.

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

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

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

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

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

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

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

Il personale con grado di capo ufficio, vice capo ufficio, agli effetti dell'applicazione dell'articolo 12 del presente contratto è parificato al restante personale.

Festività

Art. 13

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

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

Sono considerati semifestivi i seguenti giorni:

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

Nelle giornate semifestive, fermo restando l'orario stabilito, il lavoro sarà limitato al solo turno antimeridiano e avrà termine alle ore 12.

Le seguenti festività soppresse con la Legge n.54 del 5 marzo 1977 e successive modifiche: San Giuseppe, l'Ascensione, Corpus Domini,Santi Pietro e Paolo vengono invece regolate nel seguente modo:

- 4 giornate di riposo o pagamento delle stesse su libera scelta del dipendente che per i giorni ex festivi abbia percepito la retribuzione spettante. Le 4 giornate di riposo compensativo possono essere frazionate e fruiti "a mezze giornate".
- Le festività del 2 giugno e 4 novembre non danno luogo al riposo compensativo ma sono da retribuire.

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

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

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

Nota a verbale. In sostituzione della festività del Santo Patrono della città sono considerati:

- per il comune di Venezia giorno festivo il 21 novembre;
- per il comune di Roma giorno festivo il 29 giugno;
- per il comune di Prato giorno festivo l'8 settembre.

Retribuzione

Art. 14

La retribuzione è costituita dallo stipendio iniziale tabellare, dagli scatti periodici di anzianità, dalle condizioni di miglior favore, in esse compresi gli aumenti di merito nonché da tutte le altre voci di carattere continuativo e di ammontare determinato ricorrenti mensilmente. La retribuzione si intende stabilita per ammontare annuo e la sua corresponsione avverrà per mezzo di 14 quote.

Essa sarà corrisposta come segue:

12 mensilità solari entro l'ultimo giorno lavorativo di ciascun mese; la quattordicesima mensilità di importo uguale alle altre 12 mensilità entro il 15 giugno; la tredicesima mensilità sarà pari all'importo di una mensilità normale maggiorata dell'8,333% da applicarsi su tutte le voci retributive compresa la parte fissa, di cui alle Tabelle 2 e 3 allegate, e sarà corrisposta entro il 15 dicembre.

Tali due quote si intendono corrisposte per anno solare di competenza -1° gennaio/31 dicembre.

Sono fatte salve le condizioni più favorevoli in atto per il personale in servizio alla data di entrata in vigore del presente contratto. Al quadro viene riconosciuta la stessa retribuzione lorda spettante al Capo Ufficio, con l'aggiunta di una indennità di funzione pari a £ 850.000 lorde annue per 14 mensilità.

L'indennità di funzione viene erogata per quote fisse mensili, essa non è soggetta agli scatti di anzianità, né alla maggiorazione dell'8,333% della 13ma mensilità (articolo 6).

Il buono pasto non entra a far parte del calcolo per il TFR, non è soggetto a scatti di anzianità, non entra nel calcolo delle indennità sostitutive di ferie e/o festività, non entra a far parte del valore retributivo della 14a e della 13a mensilità e viene goduto solo per i giorni lavorativi (dal lunedì al venerdì) di effettiva presenza (non decorre quindi durante la malattia, le ferie, le festività, le aspettative, le missioni, le astensioni per maternità, i sabati e le domeniche) (articolo 11).

L'indennità di missione non è soggetta agli scatti di anzianità, non entra a far parte del cumulo retributivo ai fini del T.F.R., non è soggetta alla maggiorazione dell'8,333% della 13a mensilità, non entra a far parte della retribuzione per il conteggio delle indennità sostitutive relative a ferie e/o festività (articolo 34).

Art. 15

Gli scatti periodici di anzianità sono regolati dalle tabelle contrattualmente in atto e hanno luogo a partire dal 1° mese di assunzione se la stessa è stata effettuata nel periodo tra il 1° ed il 15 del mese; dal 1° del mese successivo a quello nel quale è avvenuta l'assunzione, se la stessa è stata effettuata nel periodo compreso fra il 16 e il termine del mese.

Tali scatti saranno nella misura del 6% dello stipendio tabellare iniziale, come da Tabelle 1 e 2 allegate al presente C.C.N.L.

Gli scatti di anzianità maturati devono essere ricalcolati sui valori retributivi di cui sopra ogni qualvolta questi subiscano delle modificazioni.

Limitatamente ai dipendenti assunti dopo l'entrata in vigore del presente contratto, gli scatti di anzianità effettiva sono limitati ad un numero massimo di 15.

Gli scatti di anzianità sono biennali.

Parte fissa della retribuzione

Art. 16

A seguito di quanto disposto dall'Accordo sul costo del lavoro del luglio 1993, il sistema di indicizzazione dei salari di cui alla Legge 26 febbraio 1986, n. 38 e alla Legge 13 luglio 1990, n. 191 viene definitivamente a cessare.

Pertanto anche la dizione "indennità di contingenza" viene a cessare, e l'importo dell'indennità di contingenza fino ad oggi erogato viene sommato agli ex-stipendi tabellari, formando la nuova retribuzione mensile.

Pertanto, fermo restando che gli scatti di anzianità, di cui all'art. 15 vengono sempre calcolati sugli stipendi tabellari iniziali, come da Tabelle 2 e 3 allegate, si evidenziano i valori dell'indennità di contingenza, contenuti nel precedente C.C.N.L. 1992:

- CAPO UFFICIO = £ 940.725
- I CATEGORIA = £ 934.260
- II CATEGORIA = £ 931.574
- III CATEGORIA = £ 926.098

che insieme all'EDR di £ 20.000, erogato per 13 mensilità, costituiranno il valore denominato "parte fissa", come da Tabelle 2 e 3 allegate.

Premio aziendale di produttività

Art. 16 bis

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

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

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

Il parametro è convenuto nella misura di 2 punti percentuali aggiuntivi al tasso di inflazione verificato nell'anno di osservazione.

La condizione per la corresponsione del premio si verifica se le provvigioni di un determinato anno (anno di osservazione) subiscono un incremento, rispetto a quelle dell'anno precedente, pari o superiore al valore percentuale di cui sopra.

La condizione per la corresponsione del Premio nel 1998 si verifica qualora nel 1997 l'incremento delle provvigioni lorde rispetto all'anno precedente sia pari o superiore al 4,5% (2,5 di inflazione programmata + 2 punti), e così via per gli anni successivi.

Al verificarsi della condizione sopra indicata verranno corrisposti i seguenti importi, determinati in misura fissa, salvo quanto specificato al paragrafo successivo:

- Capo Ufficio e I^a categoria: £ 280.000 lorde una tantum
- II^a e III^a categoria: £ 230.000 lorde una tantum.

I suddetti importi sono esclusi da ogni ricalcolo e/o incidenza sui singoli istituti contrattuali, e non saranno utili per la determinazione del TFR. Gli stessi saranno corrisposti pro-quota per i lavoratori assunti e/o licenziati nel corso dell'anno di riferimento, con calcolo per/12; saranno altresì corrisposti in misura proporzionalmente ridotta ai lavoratori a tempo parziale.

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

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

Le singole Agenzie comunicheranno alle rispettive Associazioni sindacali (SNA) entro il mese di settembre di ogni anno, i risultati applicativi della disciplina contenuta nel presente articolo.

Nel prendere atto della novità della disciplina retributivo-premiante introdotta dal presente articolo, le parti concordano sulla necessità di un attento monitoraggio degli effetti determinati dalla relativa applicazione.

Pertanto SNA da una parte ed OO.SS. dei lavoratori dall'altra, si incontreranno dopo un biennio compiuto di applicazione della presente normativa. Tale incontro avrà luogo entro il 31 dicembre 1999.

E' in facoltà di ciascun agente di sostituire il meccanismo di determinazione e corresponsione del premio aziendale di produttività, di cui ai precedenti commi, con la corresponsione di un premio annuale delle misure sottoindicate, ragguagliabili per/12 in relazione alla durata del rapporto di lavoro, nonché ad eventuali rapporti a tempo parziale o di apprendistato:

- Capo Ufficio e I^a Categoria: £ 200.000

- II^a e III^a Categoria: £ 170.000

La facoltà di cui sopra, valida per tutti i dipendenti, dovrà essere esercitata mediante opzione, a valere per tutta la durata del CCNL, da notificare a ciascun dipendente in forza, entro 60 giorni dall'entrata in vigore del presente CCNL, ovvero, ai nuovi assunti, al momento dell'assunzione stessa.

Per l'anno 1997 l'erogazione del Premio di partecipazione avrà luogo entro il 31.7.1998.

Anzianità ed avanzamenti

Art. 17

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

Art. 18

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

- a. un anno ai decorati di medaglia e/o croce al valor militare e/o promossi per merito di guerra;
- b. un anno ai mutilati e/o invalidi di guerra, ai mutilati e/o invalidi civili, ai mutilati e/o invalidi per cause di servizio;
- c. il 50% del periodo di servizio militare prestato quali combattenti in reparto mobilitato in zona di operazioni in campagna di guerra riconosciute dallo Stato;
- d. il 50% del periodo di prigionia ai combattenti fatti prigionieri mentre prestavano servizio in reparti mobilitati in zona di operazione e una eguale anzianità per il periodo di prigionia agli altri combattenti.

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

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

Nota a verbale. Le norme del presente articolo si applicano anche ai combattenti della Resistenza.

Passaggi di categoria

Art. 19

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

Art. 20

L'agenzia nell'affidare mansioni di maggiore responsabilità o per il conferimento delle nomine a gradi od incarichi superiori, esaminerà l'opportunità di favorire il personale in servizio.

Premio di anzianità

Art. 21

Al lavoratore che abbia prestato 15 anni di ininterrotto servizio alle dipendenze della stessa agenzia, sarà corrisposto un premio di anzianità pari ad un dodicesimo della retribuzione annua come determinata dall'art. 14.

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

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

Cambiamento temporaneo di mansioni

Art. 22

Il lavoratore in relazione alle esigenze agenziali, può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria purché non comportino peggioramento economico o menomazione morale né mutamento sostanziale della sua posizione.

Quando il lavoratore è chiamato a sostituire, salvo che per ferie, altro lavoratore avente grado o categoria superiore, ha diritto ai relativi emolumenti maggiori per tutto il periodo della sostituzione. Quando il periodo della sostituzione superi i tre mesi, il lavoratore ha diritto al conferimento del grado relativo e al passaggio alla categoria superiore con effetto dal giorno di inizio della sostituzione.

Nei casi di sostituzione per richiamo alle armi, malattia, infortunio, gravidanza, puerperio ed aspettativa, il conferimento del grado relativo e il passaggio alla categoria superiore avranno luogo con effetto dal giorno di inizio della sostituzione quando l'assenza superi un anno.

Il conferimento del grado o della categoria superiore non infirma il diritto del lavoratore assente a essere reintegrato nel grado o categoria al suo rientro.

Ferie

Art. 23

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

- a. giorni 20 lavorativi in ciascuno dei 5 anni solari successivi a quello dell'assunzione;
- b. giorni 26 lavorativi in ciascuno degli anni solari successivi.

Non sono computabili come giorni di ferie le domeniche, i sabati e le giornate interamente festive infrasettimanali di cui al precedente art. 13.

Il riposo annuale sarà goduto normalmente nel periodo da maggio a ottobre.

Nel fissare l'epoca del godimento delle ferie sarà tenuto conto da parte dell'agente delle richieste del lavoratore da comunicare entro il 30 aprile, compatibilmente con le esigenze di servizio.

Durante l'anno di assunzione e durante l'anno della risoluzione del rapporto di lavoro spetteranno tanti dodicesimi delle ferie quanti sono rispettivamente i mesi di servizio dalla data di assunzione al 31 dicembre dello stesso anno e quanti sono i mesi di servizio dal 1° gennaio alla data della risoluzione del rapporto oppure la corrispondente indennità.

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

Non è ammessa la rinuncia alle ferie.

Il periodo annuale di ferie non può essere ridotto in conseguenza di assenze per malattia.

La denuncia -fatta secondo le modalità previste dall'articolo 28- di malattia sorta durante il periodo di ferie annuali sospende il decorso delle ferie stesse; il lavoratore avrà diritto in tal caso al rinvio delle rimanenti ferie in periodo successivo, anche oltre l'anno solare.

L'agente può richiamare l'assente prima del termine delle ferie quando urgenti necessità di servizio lo richiedano, fermo il diritto del lavoratore a completare le ferie in epoca successiva e il diritto altresì al rimborso delle spese o delle perdite da tale fatto conseguenti.

L'agente soltanto per particolari esigenze di servizio può frazionare il periodo delle ferie, salvaguardando comunque un periodo minimo di 10 giorni lavorativi continuativi.

A richiesta del lavoratore il periodo di ferie potrà essere frazionato in non più di tre periodi, salvo casi di particolare necessità.

L'agente nello stabilire il turno delle ferie terrà presente che la precedenza nella scelta dell'epoca deve essere accordata al personale con maggior anzianità e tenuto conto delle condizioni di salute e/o familiari del lavoratore e/o carichi familiari. Sono fatte salve le migliori condizioni in atto per il personale in servizio.

Permessi

Art. 24

L'agente su domanda degli interessati, potrà accordare permessi di assenze per giustificati motivi.

Tali permessi non possono essere compensati con il periodo di ferie annuali.

Durante l'assenza per permessi la retribuzione decorre normalmente.

Sono previsti 2 giorni di permesso retribuito in caso di decesso di parenti e/o affini sino al secondo grado, dietro presentazione di idonea documentazione comprovante, da effettuare dietro specifica richiesta del datore di lavoro.

Congedo matrimoniale

Art. 25

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

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

Aspettativa

Art. 26

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

Decorso i sei mesi, l'agente, in via eccezionale, potrà prorogare l'aspettativa di un ulteriore periodo, comunque non superiore ai sei mesi.

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

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

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

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

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

Malattia - gravidanza - puerperio

Art. 27

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

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

Trascorsi i termini suddetti si potrà risolvere il rapporto di lavoro con il trattamento previsto per i casi di disdetta di cui all'articolo 35 e seguenti.

Art. 28

Il lavoratore che si assenta per malattia, oltre alle normali comunicazioni, dovrà presentare il certificato medico dal secondo giorno di malattia.

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

Art. 29

Per il computo del periodo di cui all'articolo 27, si sommano le assenze dovute alla stessa malattia ed alle conseguenze ad essa collegabili, quando non siano separate da un intervallo di almeno nove mesi di servizio effettivo.

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

Art. 30

In caso di gravidanza o puerperio la lavoratrice ha diritto ad una integrazione dell'indennità erogata dall'INPS ai sensi del primo comma dell'articolo 15 della Legge 30 dicembre 1971, n. 1204 pari alla differenza mancante a raggiungere la retribuzione mensile per i seguenti periodi:

- a. durante i due mesi precedenti la data presunta del parto;
- b. ove il parto avvenga dopo tale data per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto;
- c. durante i tre mesi dopo il parto.

Il diritto all'integrazione dell'indennità di cui sopra spetta anche alla lavoratrice che abbia adottato un bambino o lo abbia ottenuto in affidamento preadottivo, durante i tre mesi successivi all'effettivo ingresso nella famiglia adottiva o affidataria, purché l'astensione dal lavoro sia avvenuta nei limiti e alle condizioni stabilite dall'art. 6, 1° comma, della legge 9/12/77, n° 903.

Art. 31

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

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

Servizio militare

Art. 32

La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva non risolve il rapporto di lavoro, ma lo sospende fino alla data di effettiva ripresa del servizio.

Il periodo di assenza per la prestazione del servizio di leva viene computato agli effetti degli scatti di anzianità e del premio di anzianità.

Nei confronti del personale che abbia prestato il servizio militare di leva, anteriormente alla data di entrata in vigore del presente contratto, il riconoscimento di cui al comma precedente si avrà solo nel caso in cui il suddetto servizio sia stato prestato successivamente alla data dell'1.1.1948 e sempreché l'interessato al momento della chiamata alle armi fosse alle dipendenze dell'agenzia stessa.

Il lavoratore deve riprendere servizio entro un mese dal giorno del congedo o dell'invio in licenza illimitata in attesa del congedo: in caso contrario sarà considerato dimissionario.

Dal momento in cui il lavoratore chiamato alle armi per obblighi di leva sia trattenuto in servizio militare oltre il termine stabilito si applica l'articolo 33 del presente contratto.

Art. 33

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

Missioni

Art. 34

E' in facoltà dell'agente di inviare il personale in missione temporanea fuori della propria sede.

Al personale inviato in missione compete il rimborso di tutte le spese nonché un'indennità giornaliera di lire 25.000 lorde, sempreché la missione comporti una prestazione almeno pari all'intera giornata lavorativa.

Risoluzione del rapporto di lavoro

Art. 35

La risoluzione del rapporto di lavoro può avvenire:

- a. per disdetta da parte dell'agente secondo quanto previsto dalla legge 15 luglio 1966, n. 604, dalla Legge 20 maggio 1970, n. 300, e dalla Legge 11.5.1990, n.108, ed eventuali successive modifiche ed integrazioni già intervenute;
- b. per malattia nei casi previsti dall'articolo 27;
- c. per giusta causa imputabile al lavoratore o al datore di lavoro ai sensi dell'articolo 2119 Codice Civile;

- d. per dimissioni;
- e. per morte del lavoratore.

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

Art. 36

In tutti i casi da a) a d) di cui al precedente articolo 35, la comunicazione della risoluzione del rapporto di lavoro dovrà essere effettuata per iscritto e a mezzo raccomandata postale con avviso di ricevimento o con altro mezzo equipollente, esclusa la raccomandata a mano, e dovrà pervenire all'interessato almeno il giorno precedente l'inizio del preavviso.

Art. 37

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

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

Il termine di preavviso decorre dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

Durante il compimento del periodo di preavviso per licenziamento, l'agente concederà al lavoratore dei congrui permessi per la ricerca di una nuova occupazione.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei termini di preavviso di cui sopra deve corrispondere all'altra parte un'indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso, calcolata secondo i criteri di legge.

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

Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, sarà considerato agli effetti del computo dell'anzianità.

Trattamento di Fine Rapporto

Art. 38

In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro l'agente è tenuto a corrispondere al lavoratore un trattamento di fine rapporto secondo le norme contenute nella Legge 29 maggio 1982, n. 297.

Anticipazione del Trattamento di Fine Rapporto

Art. 39

Ferme restando le condizioni di erogabilità stabilite dall'8° comma dell'art. 2120 c.c., così come modificato dall'art. 1 della Legge 29 maggio 1982, n. 297, in parziale deroga ai limiti percentuali di accoglimento delle richieste di anticipazione del trattamento di fine rapporto da parte dei dipendenti, così come fissate dal 7° comma della norma anzidetta, le eventuali richieste saranno accolte fino alla concorrenza di un importo non superiore al 30% della somma delle indennità complessivamente maturate al 31 dicembre dell'anno precedente da tutto il personale dell'agenzia con il massimo del 70% dell'indennità di fine rapporto maturate dal lavoratore richiedente.

Art. 40

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

Art. 41

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

Certificato di servizio

Art. 42

L'agente rilascerà al lavoratore, all'atto della cessazione del rapporto, il certificato di servizio contenente l'indicazione del tempo durante cui il lavoratore ha svolto la sua attività presso l'agenzia, delle specifiche mansioni nella stessa disimpegnate e dello sviluppo di carriera indipendentemente da qualsiasi contestazione che potesse sorgere circa la liquidazione dell'indennità o per gli altri diritti rivendicati dal lavoratore.

Trapasso di agenzia

Art. 43

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

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

A richiesta del datore di lavoro cedente, i lavoratori, assistiti dalle OO.SS. sindacali, potranno consentire la liberazione del cedente stesso dalle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro, con le procedure di cui agli artt. 410 e 411 c.p.c.

Personale avente incarichi sindacali

Art. 44

Ai lavoratori che rivestono cariche sindacali di carattere nazionale in seno alle organizzazioni stipulanti saranno concessi permessi retribuiti pari a 80 ore annue.

L'Organizzazione sindacale di appartenenza del lavoratore dovrà comunicare, per conoscenza al datore di lavoro, con un anticipo di 3 giorni, la data di riunione dell'organismo sindacale.

Anche ai lavoratori che rivestono cariche sindacali a carattere provinciale e/o territoriale saranno concessi, compatibilmente con le esigenze agenziali, le necessarie agevolazioni. Le predette organizzazioni dei lavoratori dovranno debitamente notificare allo SNA, all'UNAPASS ed all'agente interessato entro il 31 gennaio di ogni anno a mezzo lettera raccomandata le nomine sindacali sopra indicate, mentre le eventuali variazioni successivamente verificatesi saranno comunicate di volta in volta con le stesse modalità.

Le notifiche di cui al comma precedente, ai fini delle guarentigie ed ai fini dell'applicazione del presente articolo, avranno efficacia dal giorno successivo a quello del timbro postale di spedizione. I lavoratori di cui sopra non potranno essere licenziati, per la durata del loro mandato e per i sei mesi successivi, per motivi inerenti l'espletamento della carica sindacale.

Art. 45

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

Fondo Pensione complementare nazionale

Art. 45 bis

Vista la Legge 8 agosto 1995, n. 335/1995 di riforma del sistema pensionistico obbligatorio e complementare e preso atto delle importanti modificazioni apportate al D.Lgs. n. 124/1993 sulla disciplina di forme pensionistiche complementari, si concorda di istituire una forma pensionistica complementare a contribuzione definita ed a capitalizzazione individuale da attuare mediante costituzione del Fondo Pensione Complementare Nazionale al fine di contribuire a realizzare un più elevato livello di copertura previdenziale.

Il Fondo è disciplinato dalle norme di seguito riportate.

Art. 45 ter

La contribuzione al Fondo Pensione Complementare Nazionale è determinata con riferimento alla retribuzione assunta come base per il calcolo del TFR ed è stabilita nelle seguenti misure:

2 (due) % a carico dell'Impresa;

2 (due) % a carico del lavoratore

2 (due) % derivante dalla quota del TFR maturando a decorrere dall' 1/1/1998.

Per i lavoratori di nuova assunzione, senza anzianità contributiva alla data del 28/4/1993, la quota di prelievo del T.F.R. è pari al 100%.

Art. 45 quater

Le Parti definiranno entro un mese dalla stipula del contratto, un accordo complessivo per l'istituzione del Fondo Pensione Complementare Nazionale.

Condizioni più favorevoli

Art. 46

Il presente contratto forma un complesso giuridico-normativo inscindibile e dalla data della sua entrata in vigore sostituisce i contratti e accordi precedenti.

Per le condizioni di miglior favore, si fa riferimento all'articolo 2077 C.C.

Aspetti contrattuali

Art. 46 bis

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

Il C.C.N.L. ha durata quadriennale per la materia normativa e biennale per la materia retributiva.

Lo SNA, l'UNAPASS e le OO.SS. assumono l'impegno alla salvaguardia del potere d'acquisto delle retribuzioni ed in tal senso concordano che in sede di rinnovo biennale della parte economica del C.C.N.L., potranno stabilire aumenti retributivi per il successivo biennio, che tengano conto dell'inflazione intervenuta nel frattempo.

Nota a verbale. Per quanto concerne il presente C.C.N.L., essendosi le parti accordate sui tassi di inflazione programmata e sui conseguenti incrementi retributivi per il biennio 1997/1998 (rispettivamente 2,5% e 2%), lo SNA, l'UNAPASS e le OO.SS. si incontreranno entro il 30 ottobre 1998.

Indennità di vacanza contrattuale

Art. 46 ter

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

L'importo di detto elemento sarà pari al 30% del tasso di inflazione programmato, applicato ai minimi retributivi contrattuali vigenti, inclusa la ex indennità di contingenza.

Dopo 6 mesi di vacanza contrattuale, detto importo sarà pari al 50% dell'inflazione programmata. Dalla decorrenza dell'accordo di rinnovo del contratto l'indennità di vacanza contrattuale cessa di essere erogata.

Per minimi retributivi contrattuali devono intendersi le voci retributive riportate dal C.C.N.L. nelle alleghe Tabelle (stipendio tabellare, scatti anzianità, parte fissa).

Tale meccanismo sarà unico per tutti i lavoratori.

L'indennità di vacanza contrattuale sarà corrisposta con le medesime modalità di cui ai punti precedenti in occasione del rinnovo biennale della parte economica.

Decorrenza e durata

Art. 47

Il presente contratto collettivo, per la parte normativa ha decorrenza dall'1/1/1997 e ha scadenza al 31/12/2000, per la parte economica la decorrenza è dal 1/1/1997 e la scadenza è fissata al 31/12/1998. La disdetta potrà essere data dalle Parti contraenti, anche separatamente per la parte normativa e per quella economica, con un preavviso di almeno 6 mesi. In mancanza di disdetta si intenderà rinnovato per 2 anni.

Raccomandazione **Barriere architettoniche**

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

ALLEGATO N. 1 - APPRENDISTATO

Art. 1

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

L'apprendistato è ammesso per le qualifiche e le mansioni comprese nella II e nella III categoria del contratto di lavoro per il personale dipendente delle agenzie di assicurazione in gestione libera, in possesso del titolo di studio previsto dalla Legge per l'accesso al rapporto di apprendistato, e ad esclusione delle seguenti mansioni: commessi, autisti, fattorini, addetti alle esazioni, stenodattilografi e dattilografi in quanto provvisti di specifico attestato.

Art. 2

Possono essere assunti come apprendisti i giovani di età non inferiore ai 16 anni e non superiore ai 24, elevata a 26 anni per il Sud e le aree di declino industriale del Centro Nord, così come previsto dalla Legge 24/6/1997, n. 196, salvi i divieti, le limitazioni e le deroghe previste dalla legge.

Coloro che hanno già prestato attività lavorativa qualificata, non possono essere assunti come apprendisti per la stessa mansione. Coloro che hanno già svolto periodi di apprendistato senza terminare il periodo stesso, potranno essere assunti da diversi datori di lavoro per terminare il periodo di apprendistato, anche in deroga al primo comma, purché fra il termine del periodo precedente e la nuova assunzione non sia trascorso più di un anno, e i rapporti si riferiscano alla stessa attività.

Art. 3

Per assunzione di apprendisti il datore di lavoro deve ottenere l'autorizzazione dell'Ispettorato del Lavoro territorialmente competente, cui dovrà precisare le condizioni della prestazione richiesta agli apprendisti. Copia della richiesta dovrà essere inviata alle OO.SS. territoriali.

Art. 4

La durata massima del periodo di prova per gli apprendisti è fissata in 30 giorni di lavoro effettivo durante i quali è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso.

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

Art. 5

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

Art. 5 bis

Le assunzioni di apprendisti sono consentite esclusivamente alle agenzie che negli ultimi 12 mesi non abbiano effettuato alcun licenziamento per riduzione di personale e che abbiano convertito, negli ultimi 24 mesi, almeno il 60% dei contratti di apprendistato. A tal fine dovrà essere data notizia allo SNA, all'UNAPASS ed alle OO.SS. dei dipendenti, oltre che della stipulazione dei contratti di apprendistato, anche della conversione, o meno, in contratto a tempo indeterminato del singolo contratto, con le eventuali motivazioni della mancata conversione.

Il numero degli apprendisti che potranno essere assunti non potrà superare il 30% dei dipendenti a tempo indeterminato dell'agenzia, con il massimo garantito di una unità per le agenzie aventi alle proprie

dipendenze fino a due lavoratori con contratto di lavoro a tempo indeterminato, e di due unità fino a sei lavoratori con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Art. 6

Il datore di lavoro ha l'obbligo:

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

Nota a verbale = Le Parti contraenti del presente contratto si attiveranno per dare attuazione alle norme previste dall'art. 16, II comma, della Legge 24/6/1997, n. 196.

Art. 7

L'apprendista deve:

- a. seguire le istruzioni del datore di lavoro e della persona da questi incaricata della sua formazione professionale, e seguire con il massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;
- b. prestare la sua opera con la massima diligenza;
- c. frequentare con assiduità e diligenza i corsi di insegnamento complementare;
- d. osservare le norme disciplinari generali previste dal contratto e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni delle agenzie, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali o di legge.

Art. 8

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

Le ore di insegnamento di cui alla lettera c) del precedente art. 7, sono comprese nel normale orario di lavoro.

Art. 9

La durata del periodo di apprendistato è di 3 anni.

Ultimato l'apprendistato, al lavoratore sarà attribuita la categoria per la quale ha svolto il tirocinio, conservando l'anzianità maturata. La retribuzione degli apprendisti sarà pari, per tutta la durata del periodo di apprendistato, al 93,5% della retribuzione lorda della categoria di riferimento.

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

La percentuale suddetta avrà validità per i rapporti instauratisi successivamente alla sottoscrizione dell'accordo.

Art. 10

Il datore di lavoro è tenuto a comunicare entro 10 giorni al competente Ufficio di Collocamento ed alle OO.SS. territoriali i nominativi degli apprendisti ai quali sia stata attribuita la qualifica.

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

Art. 11

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

ALLEGATO N. 2 - CONTRATTO DI FORMAZIONE E LAVORO

Art. 1

Il presente accordo è stipulato con l'obiettivo di favorire gli incrementi occupazionali nelle agenzie di assicurazione e riguarda l'assunzione di giovani con contratto di formazione e lavoro, di ambo i sessi di età compresa tra i 16 ed i 32 anni, ed è stipulato nel rispetto della Legge 19 luglio 1994, n. 451, del D.L. 8 agosto 1994, n.494, della Legge 24/6/1997, n. 196 e del C.C.N.L. dei dipendenti delle agenzie di assicurazione.

art. 2

L'attività formativa viene articolata nel presente progetto su due moduli formativi per ciascuno dei quali viene prevista una specifica durata, la categoria contrattuale di accesso anche in relazione al titolo di studio in possesso del lavoratore, il numero di ore settimanali dedicate all'attività formativa teorica, la qualifica conseguita al termine del periodo formativo nonché la categoria contrattuale relativa.

Art. 3

Il primo modulo formativo è mirato all'acquisizione di professionalità intermedie, in particolare per impiegati addetti alla trattazione di affari di uno o più rami, addetti al servizio cassa o contabilità dell'agenzia, che svolgono compiti amministrativi, d'ordine ed attività impiegate esecutive, che operano in via prevalente al video terminale, così come previsto dalla Legge n. 451/1994.

Avrà la durata massima di 24 mesi ed è rivolto alla formazione di impiegati che verranno inquadrati inizialmente in terza categoria.

Ai predetti lavoratori verrà impartito un insegnamento teorico di almeno 120 ore annue di formazione retribuite, esso riguarderà nozioni di tecnica assicurativa, conoscenza delle condizioni generali e particolari di polizza relativamente ai contratti maggiormente trattati dall'agenzia, conteggio dei premi, nozioni giuridiche generali inerenti l'assicurazione, l'organizzazione agenziale dal punto di vista amministrativo.

Al termine dei 18 mesi di attività formativa al lavoratore verrà attribuita la qualifica di - addetto alla trattazione di affari di uno o più rami -, comportante l'inquadramento in seconda categoria.

Qualora al termine dei 24 mesi di attività formativa il lavoratore venga assunto con contratto a tempo indeterminato, verrà data comunicazione di ciò all'Ufficio Provinciale del Lavoro competente.

Nota a verbale. Per l'impiegato in possesso di un titolo di scuola media superiore e/o unico dipendente di agenzia, il passaggio in seconda categoria avverrà dopo 12 mesi di attività formativa.

Art. 4

Il secondo modulo formativo è rivolto all'acquisizione di professionalità elevate, in particolare per impiegati di concetto che svolgono mansioni gestionali e/o assuntive qualificate, per addetti alla trattazione degli affari, che valutano il rischio con l'aiuto dei tariffari, definiscono le clausole operando nella prevalenza dei rami, addetti al servizio cassa e/o contabilità dell'agenzia, con un collaboratore, così come previsto dalla Legge n. 451/1994.

Avrà la durata massima di 24 mesi ed è rivolto alla formazione di impiegati che verranno inizialmente inquadrati in seconda categoria.

Ai predetti lavoratori verrà impartito un insegnamento teorico di almeno 150 ore annue di formazione retribuite, esso riguarderà nozioni di tecnica assicurativa, conoscenza delle condizioni generali e particolari delle polizze trattate dall'agenzia, forme tariffarie e criteri assuntivi, conteggio dei premi, nozioni giuridiche generali inerenti l'assicurazione, l'organizzazione agenziale dal punto di vista produttivo ed amministrativo.

Al termine dei 24 mesi di attività formativa al lavoratore verrà attribuita la qualifica di impiegato con idonee capacità tecnico-assicurative in grado di operare ed eventualmente coordinare le assunzioni di rischi in più rami.

Detta qualifica comporta l'inquadramento contrattuale in prima categoria; di detta qualifica e della relativa assunzione a tempo indeterminato verrà data comunicazione all'Ufficio Provinciale del Lavoro competente.

Nota a verbale. Resta inteso che per i lavoratori in possesso di laurea, l'inquadramento in prima categoria, avverrà dopo 12 mesi di attività formativa.

Art. 5

Nello svolgimento teorico e pratico dell'attività formativa il lavoratore sarà affiancato dal titolare dell'agenzia e da personale interno ed esterno debitamente qualificato.

Art. 6

Ai giovani assunti con contratto di formazione e lavoro verrà consegnata contestualmente all'inizio del rapporto di lavoro una lettera di assunzione dove sarà precisato il modulo formativo, la durata del contratto di formazione, verrà indicata la categoria iniziale assegnata e la categoria e la qualifica che verrà conseguita dal lavoratore al termine del periodo formativo. Detta lettera di assunzione verrà fatta controfirmare al lavoratore per accettazione.

Notifica della stipulazione del contratto di formazione e lavoro nonché delle relative caratteristiche dovrà pure essere data alle Sezioni Provinciali S.N.A., UNAPASS e contestualmente alle OO.SS. Regionali e/o territoriali di categoria.

Art. 7

Al termine del periodo formativo i lavoratori potranno essere assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Nei casi di conversione del contratto di formazione e lavoro in contratto a tempo indeterminato, il periodo trascorso come contratto di formazione e lavoro sarà computato a tutti gli effetti nell'anzianità di servizio. In caso di mancata assunzione a tempo indeterminato verrà comunque corrisposta al lavoratore un'indennità pari a 1/14 della retribuzione annua.

Art. 8

Ai rapporti di lavoro con contratti di formazione verranno applicati integralmente tutti gli istituti contrattuali economici e normativi vigenti, in quanto compatibili con la specificità del rapporto.

Art. 9

Le assunzioni con contratto di formazione e lavoro sono consentite esclusivamente alle agenzie che negli ultimi dodici mesi non abbiano effettuato alcun licenziamento per riduzione di personale e che abbiano convertito a tempo indeterminato, negli ultimi 24 mesi, almeno il 60% dei contratti di formazione e lavoro (con arrotondamento matematico della frazione di unità), salvo casi di mancata conversione motivata. A tal fine sarà data notizia alle rispettive Organizzazioni Sindacali di appartenenza ed alle OO.SS. dei dipendenti, oltre che della stipulazione dei contratti di formazione e lavoro, così come previsto all'ultimo comma dell'art. 6, anche della conversione o meno, in contratto a tempo indeterminato, del singolo contratto di formazione e lavoro, con le eventuali motivazioni della mancata conversione.

Il numero complessivo dei dipendenti che potranno essere assunti con contratto di formazione e lavoro, non potrà superare il 30% del numero dei dipendenti a tempo indeterminato presenti nell'agenzia, con il minimo garantito di una unità.

Nota a verbale. Premesso che il contratto di formazione e lavoro deve rispondere a precise finalità di incremento occupazionale, di comune accordo si conviene che qualora in alcune aree si verificassero situazioni complessivamente non in linea con le finalità enunciate, si provvederà a dare disposizioni alle strutture periferiche delle Parti firmatarie per incontri tendenti a porre in essere strumenti idonei al raggiungimento delle finalità previste.

Art. 10

Le Parti firmatarie del presente accordo si impegnano ad incontrarsi a cadenza semestrale per esaminarne l'andamento.

In tale occasione lo SNA e l'UNAPASS forniranno i dati disaggregati a livello provinciale sul numero dei contratti di formazione e lavoro attivati, e sul loro rapporto in proporzione all'occupazione esistente, e sul numero delle trasformazioni in assunzioni a tempo indeterminato.

Art. 11

Non è ammessa la trasformazione dei contratti di formazione e lavoro in contratti a tempo parziale.

Art. 12

Dopo la trasformazione del contratto di formazione e lavoro in contratto a tempo indeterminato, il datore di lavoro si avvarrà delle ulteriori riduzioni contributive previste dalla Legge 24/6/1997, n. 196

ALLEGATO N. 3 - RAPPORTO A TEMPO PARZIALE

1. Le parti, ritenendo che il rapporto di lavoro a tempo parziale possa essere considerato mezzo idoneo ad agevolare l'incontro fra esigenze agenziali 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, in deroga all'art. 11 del C.C.N.L., concordano nel merito quanto qui di seguito espresso.
2. Per lavoro tempo parziale si intende il rapporto di lavoro prestato con orario ridotto rispetto a quello stabilito dal presente contratto e comunque non superiore a 32 ore settimanali e non inferiore a 18 settimanali.
3. L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale dovrà risultare da atto scritto, nel quale sia indicato il trattamento economico secondo criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa.
4. Le richieste da parte del lavoratore di trasformazione del rapporto di lavoro dal tempo pieno al tempo parziale dovranno essere accolte compatibilmente con le esigenze agenziali. Il passaggio al tempo parziale, su richiesta dell'agente, potrà avvenire solo previo consenso del lavoratore interessato.

5. L' eventuale durata del rapporto a tempo parziale dovrà di norma essere definita all'atto della presentazione della richiesta. Sarà possibile la proroga consensuale del lavoro a tempo parziale rispetto all'originaria scadenza.
6. L'impiego a tempo parziale non può costituire fattore di dequalificazione e di ostacolo allo sviluppo professionale.
7. Eventuali richieste per il ritorno anticipato al rapporto di lavoro a tempo pieno e comunque di passaggio da tempo parziale a tempo pieno verranno accolte compatibilmente con le esigenze agenziali.
8. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa non comporta novazione.
9. Il trattamento economico del lavoratore impiegato a tempo parziale è direttamente proporzionale alla durata delle ore di lavoro effettivamente prestate e riferito a tutti gli elementi costitutivi della retribuzione del personale a tempo pieno, comprese le mensilità aggiuntive e quant'altro viene a qualsiasi titolo corrisposto. Le rivalutazioni e gli adeguamenti del trattamento economico derivanti dagli scatti ecc., spettano anch'essi in misura proporzionale alle ore di lavoro prestate.
10. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale, per tutti gli istituti normativi, valgono le stesse disposizioni di legge e di contratto che disciplinano i rapporti di lavoro a tempo pieno.
11. I lavoratori a tempo parziale non possono effettuare lavoro straordinario. In deroga a quanto sopra, potranno accedere, in ragione della sussistenza di specifiche esigenze organizzative, ad orari eccedenti quelli concordati, qualora, loro consenzienti, fra Agenti e dipendenti siano concordati tempi e modalità opportune.
12. Le parti firmatarie del presente accordo si impegnano ad incontrarsi a cadenza semestrale per esaminarne l'andamento. In tale occasione lo SNA e l' UNAPASS forniranno i dati disaggregati a livello provinciale sul numero dei contratti a tempo parziale attivati, e sul loro rapporto in proporzione all'occupazione esistente.

Nota a verbale. a precisazione della deroga, di cui all'art. 11, sono previste un massimo di 50 ore annue.

Nota a verbale. Gli agenti non potranno far richiesta di lavoro a tempo parziale in presenza di contratto di formazione e lavoro.

ACCORDO APPLICATIVO DEL DECRETO LEGISLATIVO N. 626/1994 in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro

Il giorno 2 settembre 1997 tra SNA ed UNAPASS e FISAC-CGIL, FIBA-CISL. UILASS-UIL e FNA.

- Premesso che le direttive comunitarie recepite dal D.Legislativo n. 626/1994 e successive modifiche ed integrazioni hanno lo scopo di attuare misure volte a promuovere il miglioramento della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro;
- constatato il miglioramento dei sistemi e delle procedure di prevenzione e protezione dai rischi nei settori di applicazione e che il presente accordo risponde alla necessità di salvaguardare la salute e la sicurezza sia dei lavoratori sia degli utenti e clienti;
- ravvisato che il D.Legislativo 626/1994 nel recepire le direttive comunitarie, intende sviluppare l'informazione, il dialogo e la partecipazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro tra i datori di lavoro ed i lavoratori e/o i loro rappresentanti, tramite strumenti adeguati e che pertanto ciò rappresenta un obiettivo condiviso cui assegnare ampia diffusione;
- preso atto che le parti intendono dare attuazione agli adempimenti loro demandati dal decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626 in materia di consultazione e partecipazione dei lavoratori alla tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;

considerato che la logica che fonda i rapporti tra le parti sulla materia intende superare posizioni di conflittualità ed ispirarsi a criteri di partecipazione; nel comune intento di:

- privilegiare relazioni sindacali non conflittuali finalizzate soprattutto all'attuazione di una politica di prevenzione e protezione;
- si è stipulata la presente ipotesi di accordo sulla sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, in applicazione del D. Legislativo n.626/1994 e successive modifiche ed integrazioni da valere per le agenzie di assicurazione in gestione libera, a valere per i dipendenti delle agenzie, esclusi i lavoratori dipendenti della Compagnia, ancorchè operanti nei locali e con le attrezzature dell'agenzia.

PRIMA PARTE

Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza

1. Numero dei componenti la Rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza

Ai sensi dell'art. 18, comma 6, del D.Legislativo 626/1994 il numero dei rappresentanti per la sicurezza è così individuato:

- nei limiti di 1 per agenzia.

Il rappresentante per la sicurezza, in conformità a quanto prevede l'art. 19, comma 4, del D.Legislativo 626/1994, non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento delle proprie attività e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali.

Aziende o unità produttive con più di 15 dipendenti

2. Individuazione della rappresentanza

Il rappresentante per la sicurezza è individuato tra i componenti le RSA laddove costituite.

In caso di assenza di RSA o in presenza di un numero di rappresentanti inferiore al numero previsto, per la individuazione del rappresentante per la sicurezza si procede su base elettiva tra i lavoratori occupati nell'azienda su istanza degli stessi, ovvero su iniziativa delle OO.SS. dei lavoratori stipulanti il presente accordo.

In caso di costituzione delle RSA successiva alla elezione del rappresentante per la sicurezza, questi rimane comunque in carica ed esercita le sue funzioni fino alla scadenza del mandato.

3. Procedure per l'individuazione del rappresentante per la sicurezza

Alla costituzione della rappresentanza dei lavoratori si procede mediante elezione diretta da parte dei lavoratori, con votazione a scrutinio segreto.

Fatto salvo quanto previsto in materia dal secondo comma del punto 2, le RSA, ove presenti in azienda, indicheranno come candidati uno o più dei loro componenti, che saranno inseriti in una o più liste separate presentate dalle OO.SS. dei lavoratori stipulanti il presente accordo.

Hanno diritto al voto tutti i lavoratori non in prova a libro matricola che prestino la loro attività nelle sedi aziendali.

Ogni lavoratore potrà esprimere un numero di preferenze pari ad un terzo del numero dei rappresentanti da eleggere, con un minimo di una preferenza. Possono essere eletti tutti i lavoratori in servizio e non in prova alla data delle elezioni ad eccezione dei lavoratori a tempo determinato, degli apprendisti e dei lavoratori con contratto di formazione e lavoro. Risulterà eletto il lavoratore che avrà ottenuto il maggior numero di voti espressi, purché abbia partecipato alla votazione la maggioranza semplice degli aventi diritto. Prima dell'elezione i lavoratori in servizio nomineranno al loro interno il segretario del seggio elettorale, che dopo lo spoglio delle schede provvederà a redigere il verbale della elezione.

Copia del verbale sarà consegnata dal segretario del seggio alla direzione aziendale e da questa tempestivamente inviata all'Organismo paritetico regionale, che provvederà ad iscrivere il nominativo in un'apposita lista. L'esito della votazione sarà comunicato a tutti i lavoratori a cura del segretario del seggio e del datore di lavoro, mediante affissione in luogo accessibile a tutti i lavoratori. La rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza durerà in carica 3 anni ed è rieleggibile. Scaduto tale periodo, essa manterrà comunque le sue prerogative, in via provvisoria, fino all'entrata in carica della nuova rappresentanza e comunque non oltre sessanta giorni dalla scadenza.

Nel caso di dimissioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti o in mancanza rimarrà in carica fino a nuove elezioni e comunque non oltre sessanta giorni dalle dimissioni. In tal caso al dimissionario competono le sole ore di permesso previste per la sua funzione, per la quota relativa al periodo di durata nella funzione stessa.

4. Modalità di elezione del rappresentante per la sicurezza

In presenza di RSA, le stesse concorderanno con il datore di lavoro le modalità di elezione.

In assenza di RSA le modalità di elezione sono quelle previste al punto 3: Le date e gli orari saranno concordate tra il datore di lavoro e i lavoratori ovvero le OO.SS. dei lavoratori stipulanti il presente accordo.

Le elezioni dovranno avere luogo senza pregiudizio per la sicurezza delle persone, la salvaguardia dei beni e degli impianti ed in modo da garantire il normale svolgimento dell'attività lavorativa.

4 bis. Permessi retribuiti

In relazione alla peculiarità dei rischi presenti nel settore delle agenzie di assicurazione, per il tempo necessario allo svolgimento dell'attività propria della rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza, ogni componente avrà a disposizione un massimo di :

- 30 ore annue nelle aziende o unità produttive da 16 a 30 dipendenti;
- 40 ore annue nelle aziende o unità produttive oltre i 30 dipendenti.

Per l'espletamento degli adempimenti previsti da punti b),c) d),g),ed l) dell'art. 19 del D.Legislativo n. 626/1994, in quanto determinati non da iniziativa propria del R.S.L., non viene utilizzato il predetto monte ore. L'usufruizione dei permessi sarà comunicata preventivamente al datore di lavoro.

Aziende fino a 15 dipendenti

5. Individuazione della rappresentanza

Il rappresentante per la sicurezza è eletto direttamente dai lavoratori al loro interno secondo le modalità di cui al punto 6a.

In considerazione delle particolari peculiarità delle imprese interessate all'applicazione del presente accordo, il rappresentante per la sicurezza, ferma restando la priorità dell'elezione di cui al comma precedente, può anche essere designato secondo le modalità di cui al punto 6b.

6. Procedure per la individuazione del rappresentante per la sicurezza.

6a. Elezione diretta del rappresentante aziendale per la sicurezza

L'elezione si svolge a scrutinio segreto, anche per candidature concorrenti.

Hanno diritto al voto tutti i lavoratori non in prova a libro matricola che prestino la loro attività nelle sedi aziendali.

Possono essere eletti tutti i lavoratori in servizio e non in prova alla data delle elezioni ad eccezione dei lavoratori a tempo determinato, degli apprendisti e dei lavoratori con contratto di formazione e lavoro.

Risulterà eletto il lavoratore che avrà ottenuto il maggior numero di voti espressi, purché abbia partecipato alla votazione la maggioranza semplice degli aventi diritto.

Prima dell'elezione i lavoratori in servizio nomineranno al loro interno il segretario del seggio elettorale, che dopo lo spoglio delle schede provvederà a redigere il verbale dell'elezione.

Copia del verbale sarà consegnata dal segretario del seggio alla direzione aziendale e da questa tempestivamente inviata all'Organismo paritetico regionale che provvederà ad iscrivere il nominativo in un'apposita lista.

L'esito della votazione sarà comunicato a tutti i lavoratori, a cura del segretario del seggio e del datore di lavoro, mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

Il rappresentante per la sicurezza durerà in carica tre anni ed è rieleggibile. Scaduto tale periodo, lo stesso manterrà comunque le sue prerogative, in via provvisoria, fino all'entrata in carica del nuovo rappresentante e comunque non oltre sessanta giorni dalla scadenza.

6b. Designazione del rappresentante territoriale per la sicurezza.

I rappresentanti territoriali per la sicurezza saranno designati congiuntamente dalle OO.SS. dei lavoratori stipulanti il presente accordo e formalmente comunicati all'organismo paritetico regionale.

L'organismo paritetico regionale ratificherà con propria delibera la designazione del rappresentante per la sicurezza e gli assegnerà gli ambiti di competenza.

Successivamente l'Organismo paritetico Regionale comunicherà al datore di lavoro, che a sua volta lo comunicherà ai lavoratori, il nominativo del rappresentante per la sicurezza designato.

Il rappresentante della sicurezza designato durerà in carica tre anni ed è ridesignabile.

6 bis Permessi retribuiti

In relazione alle peculiarità dei rischi presenti nel settore delle agenzie di assicurazione, per il tempo necessario allo svolgimento della attività propria di rappresentante per la sicurezza dei lavoratori, il rappresentante eletto dai lavoratori avrà a disposizione:

- 12 ore annue in aziende fino a 5 dipendenti;
- 16 ore annue in aziende da 6 a 10 dipendenti;
- 24 ore annue in aziende da 11 a 15 dipendenti.

Per l'espletamento degli adempimenti previsti da punti b),c),d),g),i) ed l) dell'art. 19 del D.Legislativo n. 626/1994, in quanto determinati non da iniziativa propria del R.L.S., non viene utilizzato il predetto monte ore. L'usufruizione dei permessi sarà comunicata preventivamente al datore di lavoro.

7. Attribuzioni del Rappresentante per la sicurezza

Con riferimento alle attribuzioni del rappresentante per la sicurezza, la cui disciplina legale è contenuta all'art. 19 del D.Legislativo n. 626/1994, le Parti concordano sulle seguenti indicazioni.

7a. Strumenti e mezzi

In applicazione dell'art. 19, comma 1, lettere e) ed f) del D.Legislativo n. 626/1994, il rappresentante ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione aziendale ivi prevista per il più proficuo espletamento dell'incarico.

Il rappresentante può consultare il documento relativo alla valutazione dei rischi di cui all'art. 4, commi 2 e seguenti, custodito presso l'azienda, laddove previsto, ovvero altra documentazione che consenta la conoscenza dei risultati della valutazione effettuata.

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

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

7b. Accesso ai luoghi di lavoro

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

Il rappresentante per la sicurezza eletto direttamente dai lavoratori all'interno dell'azienda, deve segnalare al datore di lavoro, con un preavviso di almeno 2 giorni lavorativi, le visite che intende effettuare nei luoghi di lavoro.

Lo stesso, durante le visite che effettuerà nei luoghi di lavoro, sarà accompagnato per ragioni organizzative e produttive dal responsabile del servizio o da persona delegata da quest'ultimo o dal datore di lavoro.

Il rappresentante per la sicurezza, designato ai sensi del punto 6.b nell'ambito di Organismo paritetico regionale, deve segnalare al datore di lavoro, con un preavviso di almeno 7 giorni, le visite che intende effettuare nei luoghi di lavoro.

Lo stesso, durante le visite che effettuerà nei luoghi di lavoro, sarà di norma accompagnato da un esponente dell'Associazione datoriale competente per territorio.

7c. Modalità di consultazione

Laddove il D.Legislativo n. 626/1994 prevede a carico del datore di lavoro la consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, questa deve essere effettuata in modo da garantire la sua effettività.

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

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

In presenza del rappresentante designato ai sensi del punto 6.b nell'ambito dell' Organismo paritetico regionale gli adempimenti in capo ai datori di lavoro, previsti dalle norme vigenti in tema di consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, vengono assolti nella sede dell'Organismo paritetico regionale per il tramite dell'Associazione datoriale.

7d. Informazioni e documentazione aziendale.

Ai sensi della lettera e), del comma 1 dell'art. 19, del D. Legislativo n. 626/1994, il rappresentante per la sicurezza ha diritto di ricevere le informazioni e di consultare la documentazione aziendale inerente la valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti le sostanze e i preparati pericolosi, laddove impiegati, le macchine, gli impianti, l'organizzazione e gli ambienti di lavoro, gli infortuni e le malattie professionali.

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

8. Tempo di lavoro retribuito per i componenti della rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza

In tutti i casi in cui un componente la rappresentanza per la sicurezza, per svolgere le sue specifiche funzioni, debba interrompere la propria attività lavorativa, dovrà darne preventivo avviso all'impresa, almeno 2 giorni lavorativi prima, firmando una apposita scheda permessi al fine di consentire il computo delle ore utilizzate.

9. Contenuti e modalità della formazione dei componenti la rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza

Al fine di consentire ai componenti la rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza l'acquisizione delle conoscenze in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro, per un corretto esercizio dei compiti loro affidati dal D.Legislativo n. 626/1994, si stabilisce quanto segue:

- Il rappresentante della sicurezza ha diritto alla formazione prevista all'art. 19, comma 1, lett. G) del D. Legislativo n. 626/1994;
- la formazione non può comportare oneri economici a carico del rappresentante della sicurezza e si svolge mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli già previsti per la sua attività;
- tale formazione deve prevedere con specifico riferimento ai settori interessati un programma di 32 ore che deve comprendere:

- a. principi costituzionali e civilistici;
 - b. la legislazione generale e speciale in materia di prevenzione infortuni e igiene del lavoro;
 - c. i principali soggetti coinvolti ed i relativi obblighi;
 - d. la definizione e l'individuazione dei fattori di rischio;
 - e. la valutazione dei rischi;
 - f. l'individuazione delle misure (tecniche, organizzative, procedurali) di prevenzione e protezione;
 - g. aspetti normativi dell'attività di rappresentanza dei lavoratori;
 - h. nozioni di tecnica della comunicazione.
- i corsi di formazione sono organizzati dall'Organismo paritetico regionale o in collaborazione con lo stesso.

Le ore di cui sopra assorbono, fino a concorrenza, quanto concesso allo stesso titolo dai contratti o accordi collettivi di lavoro in ogni sede stipulati.

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

SECONDA PARTE

Organismi Paritetici

10. Organismo Paritetico Nazionale

E' costituito un Organismo Paritetico Nazionale per la sicurezza sul lavoro, formato da 4 rappresentanti dello SNA e dell'UNAPASS e da 4 rappresentanti della FISAC-CGIL, FIBA-CISL, UILASS-UIL, FNA. I rappresentanti potranno conferire delega scritta.

Il suddetto Organismo Paritetico Nazionale opererà in piena autonomia funzionale.

L'Opn per la sicurezza sul lavoro ha i seguenti compiti:

- promuovere formazione diretta, tramite seminari e altre attività complementari per i componenti degli Opr;
- promuovere la costituzione degli Organismi paritetici regionali, di cui al successivo art. 12, ai sensi dell'art. 20 del D.Legislativo n. 626/1994, e coordinarne l'attività;
- verificare l'avvenuta costituzione degli Organismi paritetici regionali;
- elaborare le linee guida ed i criteri per la formazione dei lavoratori e dei rappresentanti per la sicurezza, tenendo conto di quanto previsto dai Ministeri del lavoro e della sanità in applicazione dell'art. 22 comma 7 del D.Legislativo n. 626/1994 per la dimensione e la tipologia delle imprese;
- promuovere lo scambio di informazioni e valutazioni in merito all'applicazione della normativa;
- promuovere e coordinare gli interventi formativi e di altra natura nel campo della salute e della sicurezza sul lavoro, reperendo finanziamenti dalla Ue e di Enti pubblici e privati nazionali;
- favorire la sperimentazione di moduli formativi flessibili ed innovativi che rispondano alle specifiche esigenze delle imprese, e destinati ai soggetti di cui al presente accordo, anche sulla base delle fonti pubbliche dell'Ue e nazionali;
- valutare le proposte di normative comunitarie e nazionali, anche per elaborare posizioni comuni da proporre agli organismi europei, al governo, al Parlamento e ad altre amministrazioni nazionali competenti;
- ricevere dagli organismi paritetici regionali l'elenco dei nominativi dei rappresentanti per la sicurezza;
- dirimere eventuali conflitti irrisolti dall' Organismo Paritetico Regionale.

11. Organismo paritetico regionale per il settore delle agenzie di assicurazione in gestione libera.

A livello regionale sarà costituito, entro 60 giorni dalla data di stipula del presente accordo, l'OPR composto da 4 rappresentanti dello SNA e dell'UNAPASS regionale e 4 rappresentanti della FISAC-CGIL, FIBA-CISL, UILASS-UIL, FNA. I rappresentanti potranno conferire delega scritta.

L'Organismo paritetico di cui al precedente comma, oltre agli adempimenti di cui all'articolo 20 del Decreto Legislativo n. 626 del 1994, ha i seguenti compiti:

- assumere interpretazioni univoche su tematiche in materia di sicurezza in genere. Tali interpretazioni, in quanto unanimemente condivise e formalizzate, costituiranno pareri ufficiali dell'Opr e, in quanto tali, saranno trasmessi all'Organismo paritetico nazionale. Tali pareri potranno, inoltre, essere trasmessi ad Enti ed Istituzioni, quali le USSL, l'Ispettorato del Lavoro, la Magistratura, la Regione, ecc. e impegnano le parti a non esprimere opinioni difformi se non, a loro volta, congiuntamente concordate.

L'Opr potrà inoltre valutare di volta in volta l'opportunità di divulgare nei modi concordemente ritenuti più opportuni tali pareri:

- promuovere l'informazione e la formazione dei soggetti interessati sui temi della salute e della sicurezza;
- individuare eventuali fabbisogni formativi specifici del territorio connessi all'applicazione del D.Legislativo n. 626/1994 e proporli all'Opr;
- elaborare, tenendo conto delle linee guida dell'Opr, progetti formativi in materia di salute e sicurezza sul lavoro e promuoverne la realizzazione anche in collaborazione con l'Ente Regione, adoperandosi altresì per il reperimento delle necessarie risorse finanziarie pubbliche, anche a livello comunitario;
- ricevere i verbali con l'indicazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- attuare le disposizioni di cui al punto 6 del presente accordo;
- designare esperti richiesti congiuntamente dalle parti.

L'Organismo paritetico:

- assume le proprie decisioni all'unanimità; la decisione unanime si realizza a condizione che siano rappresentate tutte le organizzazioni stipulanti;
- redige motivato verbale dell'esame e delle decisioni prese.

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

Le funzioni dell'Opr sono svolte, di norma, nell'ambito degli Enti bilaterali, laddove sono costituiti.

12. Composizione delle controversie

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

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

Procedure:

La parte che ricorre all'Opr, ne informa senza ritardo le altre parti interessate.

- In tal caso la parte ricorrente deve inviare all'Opr il ricorso scritto con raccomandata a.r. e la controparte potrà inviare le proprie controdeduzioni entro 30 giorni dal ricevimento del ricorso;
- l'esame del ricorso deve esaurirsi entro i 30 giorni successivi a tale ultimo termine, salvo eventuale proroga unanimemente definita dall'organismo paritetico regionale;
- l'Opr assume le proprie decisioni all'unanimità; la decisione unanime si realizza a condizione che siano rappresentate le organizzazioni stipulanti il presente accordo con almeno un rappresentante per ciascuna;
- si redige motivato verbale dell'esame e delle decisioni prese;

trascorsi tali termini, ovvero qualora risulti fallito il tentativo di conciliazione, ciascuna delle parti può ricorrere all'Organismo paritetico nazionale, prima di adire la Magistratura, con le stesse modalità e nei termini di cui sopra.

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

13. Modalità di attuazione dell'accordo

Per la pratica realizzazione di quanto previsto al punto 11) ed al punto 6.b le parti stabiliranno a livello regionale la misura del contributo da destinare all'Opr sulla base dei seguenti criteri:

- previa definizione del bilancio preventivo, alla copertura dei costi concorrono tutte le aziende;
- per i costi legati ai rappresentanti territoriali per la sicurezza designati in base al punto 6b, concorrono le sole aziende interessate.

Successivamente al 2 marzo 1998, le parti stipulanti si incontreranno a livello nazionale per verificare lo stato di attuazione degli Opr.

Per le Regioni nelle quali eventualmente non fossero stati costituiti gli Opr, le parti stipulanti il presente accordo si incontreranno a livello nazionale per esaminarne le cause, al fine di rimuoverle ovvero di adottare soluzioni alternative, e conseguentemente di concordare congiuntamente la misura del contributo.

14. Dichiarazione congiunta

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

15. Disposizione finale

Il presente accordo entra in vigore dalla data di stipula e scadrà il 31 dicembre 2000 e, se non disdetto almeno 6 mesi prima dalla sua scadenza da una delle parti firmatarie, si intenderà rinnovato di anno in anno.

Tabella n. 1 - ARRETRATI CONTRATTUALI

Descrizione	Capo Ufficio	I Categoria	II Categoria	III Categoria
anno 1997	£ 1.089.219	£ 1.035.294	£ 1.006.958	£ 957.681
anno 1998 (fino a giugno 1998)	£ 806.399	£ 766.478	£ 745.500	£ 709.018
TOTALE	£ 1.895.618	£ 1.801.772	£ 1.752.458	£ 1.666.699

1. Gli importi degli arretrati devono essere assoggettati ai contributi previdenziali.
2. Gli arretrati contrattuali verranno erogati entro il 30 settembre 1998.
3. Per l'erogazione materiale degli arretrati potrà essere utilizzata una busta paga a parte; gli arretrati 1997 saranno soggetti a tassazione separata, quali emolumenti afferenti ad anni precedenti.
4. Gli arretrati spettano esclusivamente al personale in servizio alla data del 1 gennaio 1998, compresi i dipendenti assunti con contratto di formazione. Per i dipendenti assunti con contratto part-time, l'erogazione avverrà con criteri di proporzionalità.
5. Al personale assunto dopo il 1° gennaio 1997, il valore degli arretrati verrà erogato in dodicesimi, quanti sono i mesi di lavoro svolti nei rispettivi periodi.
6. Gli arretrati contrattuali non sono utili agli effetti del computo di alcun istituto contrattuale.
7. Nel caso di erogazioni effettuate sotto la voce "anticipazioni in conto futuri aumenti contrattuali", le stesse saranno assorbite dal cumulo degli arretrati.
8. Il presente contratto entra in vigore il 1/1/1997, e sia per quanto riguarda la parte economica che per la parte normativa, si applica esclusivamente al personale in servizio in tale data.
9. In caso di scorpori, trapassi di agenzia, accorpamenti, cambiamenti di denominazione sociale intercorsi precedentemente all'entrata in vigore del presente contratto, il cumulo degli arretrati spettanti al dipendente farà capo all'agente in carica a quel momento, che potrà fare rivalsa nei confronti dei suoi predecessori.

Tabella n. 2 - RETRIBUZIONI 1997

Categoria	Mensile tabellare 1996	Percentuale prevista per il 1997	Mensile tabellare 1997	Annuo tabellare 1997
CAPO UFFICIO	692.187	4,33532%	722.195	10.170.911
I CATEGORIA	611.597	4,33532%	638.112	8.986.742
II CATEGORIA	568.460	4,33532%	593.105	8.352.893
III CATEGORIA	494.332	4,33532%	515.763	7.263.661

Categoria	Mensile parte fissa 1996	Percentuale prevista per il 1997	Mensile parte fissa 1997	Annuo parte fissa 1997
CAPO UFFICIO	1.091.772	4,33532%	1.139.106	16.042.406
I CATEGORIA	1.084.051	4,33532%	1.131.048	15.928.922
II CATEGORIA	1.080.782	4,33532%	1.127.637	15.880.884
III CATEGORIA	1.074.204	4,33532%	1.120.774	15.784.230

1. Le predette cifre valgono per i lavoratori alla 1ª classe stipendiale; gli scatti di anzianità vengono calcolati esclusivamente sul mensile tabellare e non sulla parte fissa: art. 15 C.C.N.L.

2. Le predette cifre sono soggette ai contributi previdenziali.

Tabella n. 3 - RETRIBUZIONI 1998

Categoria	Mensile tabellare 1997	Percentuale prevista per il 1998	Mensile tabellare 1998	Annuo tabellare 1998
CAPO UFFICIO	722.195	2,034%	736.885	10.377.795
I CATEGORIA	638.112	2,034%	651.091	9.169.529
II CATEGORIA	593.105	2,034%	605.168	8.522.781
III CATEGORIA	515.763	2,034%	526.253	7.411.395

Categoria	Mensile parte fissa 1997	Percentuale prevista per il 1998	Mensile parte fissa 1998	Annuo parte fissa 1998
CAPO UFFICIO	1.139.106	2,034%	1.162.275	16.368.702
I CATEGORIA	1.131.048	2,034%	1.154.054	16.252.923
II CATEGORIA	1.127.637	2,034%	1.150.573	16.203.899
III CATEGORIA	1.120.774	2,034%	1.143.571	16.105.288

1. Le predette cifre valgono per i lavoratori alla 1^a classe stipendiale; gli scatti di anzianità vengono calcolati esclusivamente sul mensile tabellare e non sulla parte fissa: art. 15 C.C.N.L.
2. Le predette cifre sono soggette ai contributi previdenziali.

Tabella n. 4 - SCATTI DI ANZIANITA' ARRETRATI CONTRATTUALI

Le percentuali degli scatti di anzianità da applicare sugli arretrati sono le seguenti:

CAPO UFFICIO = 2,3280363%

I CATEGORIA = 2,164117789%

II CATEGORIA = 2,068077335%

III CATEGORIA = 1,8909301%

ARRETRATI 1997

Scatti	ANNUO			
	CAPO UFFICIO	I CATEGORIA	II CATEGORIA	III CATEGORIA
0	1.089.219	1.035.294	1.006.958	957.681
1	1.114.576	1.057.699	1.027.783	975.790
2	1.139.934	1.080.104	1.048.607	993.899
3	1.165.291	1.102.509	1.069.432	1.012.008
4	1.190.649	1.124.914	1.090.257	1.030.117
5	1.216.006	1.147.319	1.111.081	1.048.226
6	1.241.363	1.169.724	1.131.906	1.066.335
7	1.266.721	1.192.129	1.152.731	1.084.445
8	1.292.078	1.214.534	1.173.555	1.102.554
9	1.317.436	1.236.939	1.194.380	1.120.663
10	1.342.793	1.259.344	1.215.205	1.138.772
11	1.368.151	1.281.749	1.236.029	1.156.881
12	1.393.508	1.304.154	1.256.854	1.174.990
13	1.418.865	1.326.559	1.277.679	1.193.099
14	1.444.223	1.348.964	1.298.503	1.211.208

15	1.469.580	1.371.369	1.319.328	1.229.317
-----------	------------------	------------------	------------------	------------------

ARRETRATI 1998 (1° GENNAIO 1998 - 30 GIUGNO 1998)

Scatti	ANNUE			
	CAPO UFFICIO	I CATEGORIA	II CATEGORIA	III CATEGORIA
0	806.399	766.478	745.500	709.018
1	825.174	783.066	760.918	722.424
2	843.947	799.653	776.335	735.832
3	862.720	816.241	791.753	749.240
4	881.494	832.828	807.170	762.647
5	900.267	849.416	822.588	776.054
6	919.040	866.003	838.005	789.461
7	937.814	882.591	853.423	802.868
8	956.587	899.178	868.840	816.275
9	975.360	915.766	884.258	829.682
10	994.133	932.353	899.675	843.089
11	1.012.907	948.941	915.093	856.496
12	1.031.680	965.528	930.511	869.903
13	1.050.453	982.116	945.928	883.310
14	1.069.227	998.703	961.346	896.717
15	1.088.000	1.015.291	976.763	910.124