



**ALLEANZA
ASSICURAZIONI**

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE
AZIENDALE DI LAVORO
PER LA DISCIPLINA DEI RAPPORTI TRA
L'ALLEANZA ASSICURAZIONI S.p.A.
ED IL PERSONALE ADDETTO
ALL'ORGANIZZAZIONE PRODUTTIVA,
ALLA PRODUZIONE ED AGLI INCASSI**

Stipulato il 22.4.2004

Regolamentazione:

Scadenza Economica 31.12.2004

Scadenza Normativa 31.12.2006

INDICE SISTEMATICO

TEMATICHE	Articoli	Pag.
Sfera di applicazione	1	8
Assunzione e prova	2 e segg.	8
Classificazione ed inquadramento	5	10
Promozioni e passaggi di livello	6	12
Doveri	7	13
Tutela della dignità delle donne e degli uomini	7/bis	13
Orario di lavoro	8	14
Provvedimenti disciplinari	9 e segg.	14
Festività	13	16
Ferie	14 e segg.	17
Permessi - Licenze - Congedi	18 e seg.	20
Malattia - Infortunio Gravidanza - Puerperio	20 e segg.	22
Volontariato	25/bis	26
Servizio militare	26	27
Missioni e trasferimenti	27 e seg.	28
Risoluzione del rapporto di lavoro Cause di cessazione del rapporto di lavoro	29	31
Cessazione del rapporto di lavoro per dimissioni	30	32
Cessazione del rapporto di lavoro per iniziativa dell'Impresa ai sensi dell'art. 2118 cod. civ.	31	33

TEMATICHE	Articoli	Pag.
Cessazione del rapporto di lavoro per malattia o conseguenza di infortunio	32	33
Cessazione del rapporto di lavoro per giusta causa	33	33
Cessazione del rapporto di lavoro per giustificato motivo	34	34
Cessazione del rapporto di lavoro a causa di decesso	35	34
Preavviso	36	35
Misura del trattamento di fine rapporto		
Computo della retribuzione per il calcolo delle indennità	37	36
Modalità di comunicazione ed effetto del recesso	38	36
Modalità di versamento delle indennità	39	37
Certificato di prestatore servizio	40	37
Rimborsi spese	41	37
Trattamento economico	42 e segg.	38
Premi di anzianità	48	41
Produzione libera	49	43
Inscindibilità delle disposizioni contrattuali	50	43
Produttori di 3° gruppo	51	43
Domicilio	52	43
Diritto all'informazione	53	44
Formazione professionale	54	45
Salute e sicurezza	54/bis	46
Mobbing	54/ter	46

TEMATICHE	Articoli	Pag.
Trattamento pensionistico complementare	55	47
Assistenza sanitaria	55/bis	47
Long Term Care	55/ter	47
Trattamento economico	56 e segg.	48
Disposizioni integrative aziendali - argomenti	59	51
Personale femminile	60	51
Decorrenza e durata	61	52
Indennità di vacanza contrattuale	62	52
Assemblee	63	53

◆◆◆

TEMATICHE	Allegati	Pag.
Trattamento economico fisso onnicomprensivo		
Decorrenza 1° gennaio 2003	A	55
Terzo elemento per il solo personale in servizio al 30/6/1989		
Decorrenza 1° gennaio 2003	A1	57
Trattamento economico fisso onnicomprensivo		
Decorrenza 1° gennaio 2004	B	59
Terzo elemento per il solo personale in servizio al 30/6/1989		
Decorrenza 1° gennaio 2004	B1	61
Trattamento economico fisso onnicomprensivo		
Decorrenza 1° aprile 2004	C	63
Terzo elemento per il solo personale in servizio al 30/6/1989		
Decorrenza 1° aprile 2004	C1	65

TEMATICHE	Allegati	Pag.
Lettera dell'Alleanza Assicurazioni S.p.A. alle OO.SS.	1	67
Dichiarazione dell'Alleanza Assicurazioni S.p.A.	2	68
Accordo sulla disciplina delle festività abolite	3	69
Regolamento per l'attuazione del trattamento pensionistico complementare previsto dall'art. 55	4	72
Lettera dell'Alleanza Assicurazioni S.p.A. alle OO.SS. (Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza)	5	76
Lettera dell'Alleanza Assicurazioni S.p.A. alle OO.SS. (Polizza cumulativa infortuni)	6	77
Dichiarazione delle parti sul contratto di formazione e lavoro	7	78
Comunicazione di sospensione temporanea dal servizio	8	79
Fondo del sostegno del reddito e dell'occupazione del personale amministrativo e produttivo	9	80
Lettere delle OO.SS. e dell'Alleanza Assicurazioni S.p.A. (Normativa Antiriciclaggio)	10	81
Contratto di inserimento	11	83
Nuovo apprendistato	12	84
Lettera dell'Alleanza Assicurazioni S.p.A. alle OO.SS. (protocollo su ristrutturazione e occupazione)	13	85

In data **22/4/2004** in Milano tra Alleanza Assicurazioni S.p.A., ANIA e FIBA/CISL, FISAC/CGIL, FNA e UILCA/UIL è stato raggiunto il seguente protocollo d'intesa riguardante il rinnovo dei contratti nazionali aziendali rispettivamente per il personale amministrativo delle gestioni economiche della Compagnia e per quello addetto all'organizzazione produttiva e alla produzione.

Il giorno **22 aprile 2004** in Milano

tra

– ALLEANZA ASSICURAZIONI S.p.A. rappresentata dal Sig. Dario Moretti, nonché dai Signori Alberto Barbosa, Danilo Bruno, Livio Granchelli, Pietro Lupatini, Saverio Mirabelli e Cosimo Pinsino

– ANIA - Associazione Nazionale fra le Imprese Assicuratrici rappresentata dal suo Direttore Avv. Massimo Gramazio

e

– FIBA - Federazione Italiana Bancari e Assicurativi aderente alla CISL, rappresentata dal Segretario Generale Giuseppe Gallo, dal Segretario Nazionale - Responsabile del Settore Assicurativo Giancarlo Pezzanera, dal Coordinamento Nazionale Settore Assicurativo Marina Zanobini, Matteo Tammaro, Guido Cavalieri, Giovanni Casiroli e, per la trattativa Alleanza, da Piero Pierini, Giuseppe Marco Cardella, Fernando Camassale, Giacomo Serra;

– FISAC - Federazione Italiana Sindacale Lavoratori Assicurazioni Credito aderente alla CGIL, rappresentata dal Segretario Generale Domenico Moccia, dai Segretari Nazionali Roberto Treu, Ezio Dardanelli, Giovanna Tripodi, Nicola Maiolino, Franca Della Casa, Graziella Rogolino, e per la trattativa Alleanza da Walter Morando, Pierluigi Campagna, Marta Garotta, Mario Marcandella e Calogero Coco;

– FNA - Federazione Nazionale Assicuratori, rappresentata dal Segretario Generale Teodoro Sylos Calò, dal Presidente Luigi Perazzi, dai Segretari Generali Aggiunti Dante Barbati e Carla

0004
NR. 398
FISAC CGIL PIEMONTE → 00116533894
17:12
09/06/2005

Prassoli, dai Segretari Nazionali Alessandro Casini, Lucio Cernitz e Alessandro Gabrielli e per la trattativa Alleanza da Roberto Lavoratorini;

- UILCA - Unione Italiana Lavoratori Credito, Esattorie e Assicurazioni aderente alla UIL, rappresentata dal Segretario Generale Elio Porino, dal Segretario Nazionale Renato Pellegrini, dai componenti della Direzione Nazionale Claudio Fabi, Antonio Ferronato, Laura Forin, Dario Maestri, Francesco Mangano, Felice Mannelli, Giuseppe Pugliese, Leonardo Rondelli, Antonio Vietri e per la trattativa Alleanza da Silvano Barbesti;

si è convenuto quanto segue:

SFERA DI APPLICAZIONE

Art. 1

Il presente contratto disciplina i rapporti di lavoro subordinato tra l'ALLEANZA ASSICURAZIONI S.p.A. ed il personale addetto alla organizzazione produttiva ed alla produzione.

Al personale amministrativo trasferito dall'Impresa all'organizzazione produttiva ed alla produzione si applicano le norme per esso stabilite dal presente contratto.

ASSUNZIONE E PROVA

Art. 2

L'assunzione del personale viene effettuata in conformità alle disposizioni di Legge. Essa è fatta a tempo indeterminato, salvo quanto disposto dalla Legge 18 aprile 1962 n° 230.

L'assunzione del personale avviene con un periodo di prova, salvo diversa determinazione dell'Impresa.

8

Il periodo di prova non può superare i 3 mesi.

Trascorso tale periodo, senza che sia intervenuta la risoluzione del rapporto, si applicheranno integralmente le norme del presente contratto ed il periodo stesso andrà computato, a tutti gli effetti, nella determinazione dell'anzianità di servizio.

Durante il periodo di prova il rapporto di lavoro può essere risolto senza preavviso ad iniziativa di una delle Parti.

Nota a verbale n. 1 - Nel periodo di prova spetta all'Ispettore il trattamento economico di cui agli artt. 43 e 44.

Nota a verbale n. 2 - In relazione alla peculiarità dell'attività svolta dagli Ispettori di organizzazione produttiva e dagli Ispettori di produzione di 1°, 2° e 3° livello, si provvederà ad inoltrare all'Ufficio di collocamento richiesta nominativa per l'avviamento al lavoro, conseguentemente, ai sensi e per gli effetti di cui al comma 2° dell'art. 25 della Legge 23/7/1991 n. 223.

Le assunzioni del personale appartenente alle qualifiche di cui al presente contratto non sono da considerarsi ai fini della percentuale di riserva indicata nel precitato art. 25.

Nota a verbale n. 3 - Le Parti si danno atto che sono esclusi dal periodo di prova i rapporti di lavoro derivanti da contratti di formazione e lavoro trasformati in rapporti a tempo indeterminato.

Art. 3

Per l'assunzione sono normalmente richiesti i seguenti documenti:

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

9

- 8) libretto di lavoro;
9) numero di codice fiscale.

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

Art. 4

All'atto dell'assunzione l'Impresa rilascerà all'interessato una lettera di nomina contenente le norme regolanti il contratto. La lettera dovrà contenere:

- 1) la data di assunzione;
- 2) l'indicazione del periodo di prova;
- 3) la qualifica, il livello e la classe assegnati;
- 4) il trattamento economico di cui agli artt. 43 e 44;
- 5) la misura dei "compensi provvigionali", cioè delle provvigioni e/o sovrapprovvigioni e/o interessenze e/o partecipazioni e/o premi di produzione e/o rappel e/o eventuali altri compensi variabili;
- 6) il territorio di competenza;
- 7) i rami nei quali deve svolgere la sua attività;
- 8) il trattamento di rimborso spese determinato ai sensi dell'art. 41;
- 9) il richiamo all'applicabilità del contratto in vigore.

Nota a verbale - All'atto dell'assunzione l'Impresa consegnerà al dipendente una copia del contratto normativo ed economico in atto ed il lavoratore ne rilascerà ricevuta.

CLASSIFICAZIONE E INQUADRAMENTO

Art. 5

Il personale dipendente addetto all'organizzazione produttiva ed alla produzione viene suddiviso nei seguenti livelli:

- Ispettori di organizzazione di 4° livello:

personale, comunque denominato, con incarico di organizzazione della produzione, del servizio incassi e della conservazione della produzione per tutta la giurisdizione territoriale dell'Agenzia Generale da cui dipende, ed altresì con il compito di sovrintendere ed assistere l'organizzazione stessa.

- Ispettori di produzione di 3° livello:

personale, comunque denominato, con incarico di produzione di gruppo e/o di organizzazione della produzione e del servizio incassi (premi al corrente e premi arretrati), per una parte della giurisdizione territoriale dell'Agenzia Generale da cui dipende ed altresì con il compito di sovrintendere ed assistere l'organizzazione stessa, coordinando l'attività di gruppi produttivi di livello inferiore; oppure personale con incarico della conservazione della produzione (consistente nell'attività essenzialmente esterna presso il cliente per la conferma dei nuovi contratti, l'incasso dei premi arretrati, il temporaneo incasso dei premi delle zone eventualmente scoperte e la riattivazione dei contratti in arretrato), che coordina anche il lavoro di uno o più addetti alla conservazione della produzione.

- Ispettori di produzione di 2° livello:

personale, comunque denominato, con incarico di produzione personale e/o di curare l'andamento della produzione e del servizio incassi (premi al corrente e premi arretrati), per una parte della giurisdizione territoriale dell'Agenzia Generale da cui dipende e ciò con la collaborazione di produttori di livello inferiore; oppure personale con incarico della conservazione della produzione la cui attività si intende essenzialmente esterna presso il cliente per la conferma dei nuovi contratti, l'incasso dei premi arretrati, il temporaneo incasso dei premi delle zone eventualmente scoperte e la riattivazione dei contratti in arretrato.

- Ispettori di produzione di 1° livello:

personale da preparare professionalmente per l'acquisizione di produzione personale o in collaborazione con i livelli superiori, e l'espletamento del servizio incassi. Detti lavoratori dopo 4 anni dall'assunzione passeranno, previo loro consenso, al 2° livello.

Nota a verbale n. 1 - Per l'Ispettore di Produzione di 1° livello è prevista inoltre l'attività in collaborazione con le persone di cui all'art. 49; qualora lo stesso venga incaricato di svolgere detta attività in via sistematica, con apposita appendice alla sua lettera di nomina, il passaggio al 2° livello, previo suo consenso, avverrà entro 24 mesi dalla data di affidamento dell'incarico.

Il termine di 24 mesi potrà essere ridotto a 15 mesi, quando il Collaboratore risulti aver acquisito buona esperienza e capacità.

Le Parti si danno altresì atto che gli Ispettori di Produzione di 2° e 3° livello possono anche essere incaricati dall'Impresa di avvalersi della collaborazione delle persone di cui all'art. 49.

Nota a verbale n. 1 bis) - Due mesi prima dello scadere del termine dei 24/48 mesi di cui al presente articolo e nota a verbale n. 1, l'Azienda segnalerà alle Agenzie Generali competenti, che informeranno gli interessati, i nominativi dei collaboratori che hanno maturato i requisiti per il passaggio al 2° livello.

*Nota a verbale n. 2 - Agli Ispettori di Produzione di 3° livello preposti ad una Circonscrizione Organizzativa dell'Agenzia Generale da cui dipendono allorché fossero loro affidati compiti di coordinamento anche su altri Ispettori di pari livello e/o di livello inferiore, sarà riconosciuta una speciale "indennità di funzione" di **Euro 724,43** annue dall'1/1/2003 e di **Euro 736,75** dall'1/1/2004.*

Nota a verbale n. 3 - Il personale di cui al presente articolo potrà svolgere anche attività di Promotore Finanziario previa autorizzazione della Compagnia.

PROMOZIONI E PASSAGGI DI LIVELLO

Art. 6

In caso di passaggio al livello superiore, il lavoratore viene inserito nella classe il cui minimo di trattamento economico risulti immediatamente superiore a quello percepito all'atto del passaggio, garantendo comunque un vantaggio economico pari al valore di due scatti del livello di provenienza.

Unicamente agli effetti del prossimo scatto di classe sarà riconosciuta l'anzianità già maturata nella classe in cui si trovava inserito il lavoratore precedentemente al passaggio di livello, con il limite massimo di due anni per gli appartenenti all'ultima classe.

DOVERI

Art. 7

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

Esso ha il dovere di dare all'Impresa, secondo quanto previsto dall'art. 5 sull'inquadramento, una fattiva collaborazione per l'acquisizione di affari e l'incasso dei premi e/o per l'organizzazione e/o per la sovrintendenza a tale attività secondo il programma indicatogli e le direttive impartite dagli organi responsabili, relazionando i propri preposti sull'attività giornaliera con le modalità stabilite dall'Impresa.

Il programma di cui sopra sarà comunicato, per iscritto, al lavoratore interessato e sarà valido fino ad eventuali successive modifiche che saranno tempestivamente comunicate dall'Impresa al lavoratore stesso.

L'Ispettore deve operare esclusivamente a favore dell'Impresa; pertanto gli è fatto divieto di assumere occupazioni con rapporto di lavoro subordinato alle dipendenze di terzi, salvo preventiva autorizzazione dell'Impresa, nonché di svolgere attività comunque contrarie agli interessi dell'Impresa o incompatibili con i doveri d'ufficio.

TUTELA DELLE DIGNITÀ DELLE DONNE E DEGLI UOMINI

Art. 7/bis

I rapporti tra i lavoratori/favoratrici ai diversi livelli di responsabilità nell'organizzazione aziendale devono essere improntati a reciproca correttezza e lealtà, nel massimo rispetto della dignità e personalità morale di ciascuno.

In relazione a ciò, le Parti adotteranno comportamenti coerenti con le linee direttive della raccomandazione CEE 92/131, si riservano di esaminare congiuntamente la tematica successivamente all'emanazione dei provvedimenti di Legge in materia e si impegnano sin d'ora a rimuovere gli effetti pregiudizievoli o discriminatori di eventuali situazioni, atti o comportamenti, anche a connotazione sessuale, contrari alla tutela della dignità della persona o alla morale, o che comunque creino qualsivoglia disagio, adottando misure e provvedimenti rapportati alla gravità del caso.

ORARIO DI LAVORO

Art. 8

L'attività del personale addetto all'organizzazione ed alla produzione pur non potendo, per sua natura e per il carattere di discontinuità che le è proprio, essere assoggettata a rigidi schemi di orario, dovrà svolgersi in modo tale da totalizzare normalmente un orario di lavoro non inferiore alle 39 ore e 50 minuti settimanali.

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

PROVEDIMENTI DISCIPLINARI

Art. 9

I provvedimenti disciplinari sono:

- a) il rimprovero verbale;
- b) il biasimo infitto per iscritto;
- c) la sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni. In questo caso, qualora vi siano familiari a carico o ragioni di necessità, l'Impresa risponderà, oltre agli assegni familiari di Legge e alle indennità

contrattuali di famiglia eventualmente spettanti, un contributo alimentare in misura del 60% della retribuzione di cui all'art. 43, lettera a) e dell'indennità di contingenza di cui all'art. 45 che sarebbe spettata al lavoratore stesso per il deliberato periodo di sospensione; il restante 40% della retribuzione non spettante al lavoratore per il caso di sospensione verrà devoluto in attività di beneficenza.

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

Art. 10

Quando sia richiesto dalla natura della mancanza o dalla necessità di accertamenti in conseguenza della medesima, l'Impresa, in attesa di deliberare l'eventuale provvedimento disciplinare, può disporre, a mezzo comunicazione scritta, la sospensione temporanea dal servizio per il tempo strettamente necessario, ferma restando la corresponsione della retribuzione calcolata con i criteri indicati ai commi 3° e 4° dell'art. 21 per il caso di assenza per malattia che duri più di tre giorni.

Art. 11

Prima di deliberare i provvedimenti disciplinari di cui alle lettere b) e c) del precedente art. 9, viene assegnato all'interessato, previa contestazione scritta della mancanza, un termine di 15 giorni per presentare per iscritto le proprie discolpe, anche tramite l'Organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Qualora decida di adottare un provvedimento, l'Azienda lo comunicherà all'interessato entro i successivi 50 giorni, oppure entro 50 giorni dal ricevimento delle eventuali giustificazioni scritte presentate dall'interessato.

Nei casi di particolare complessità accertata, l'Azienda comunicherà per iscritto all'interessato l'estensione a 70 giorni dei termini di cui al precedente comma.

Il provvedimento di cui alla lettera c) dell'art. 9 deve essere reso noto dall'Impresa alla propria Associazione, la quale a sua volta segnalerà

0008
NR. 398
FISAC CGIL PIEMONTE → 00116533894
17:12
09/06/2005
16

il provvedimento stesso all'Organizzazione sindacale cui aderisca l'interessato.

Art. 12

Il dipendente, sottoposto a procedimento penale per reato non colposo, deve dare immediata notizia all'Impresa anche tramite l'Organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. Il dipendente che, a seguito di procedimento penale subisca limitazione della libertà, è senz'altro sospeso dal servizio ed è altresì sospeso, a decorrere dal 31° giorno successivo, dal trattamento economico e ciò fino a che tale limitazione permanga. Qualora non vi sia limitazione della libertà personale o la limitazione venga a cessare, l'Impresa determinerà se il lavoratore debba o meno essere sospeso dal servizio.

Il periodo di sospensione sarà, comunque, computato ai fini dell'anzianità.

Le disposizioni che precedono non modificano in alcun modo le facoltà spettanti all'Impresa in base al successivo art. 29 lettere b), d) ed e).

FESTIVITÀ

Art. 13

Sono considerati giorni festivi, oltre le domeniche, i seguenti:

- Capodanno 1 gennaio
- Epifania 6 gennaio
- Anniversario della Liberazione 25 aprile
- Lunedì dopo Pasqua
- Festa del Lavoro 1 maggio
- Festa Nazionale della Repubblica 2 giugno
- Vigilia dell'Assunzione della Beata Vergine 14 agosto
- Assunzione della Beata Vergine Maria 15 agosto
- Giorno successivo all'Assunzione 16 agosto

- Ognissanti 1 novembre
- Immacolata Concezione 8 dicembre
- Natività di Nostro Signore 25 dicembre
- S. Stefano 26 dicembre
- Patrono della città.

Sono considerati semifestivi i seguenti giorni:

- Venerdì Santo
- Commemorazione dei Defunti 2 novembre
- Vigilia della Natività di Nostro Signore 24 dicembre
- Ultimo giorno dell'anno 31 dicembre

Nota a verbale n. 1 - Per la piazza di Venezia, in sostituzione della festività del Patrono della città, è considerato giorno festivo il 21 novembre.

Nota a verbale n. 2 - Per la piazza di Roma il giorno del patrono è il 29 giugno.

Nota a verbale n. 3 - Per quanto riguarda il trattamento delle giornate dichiarate non più festive dalla Legge 5 marzo 1977 n. 54 e successive modifiche si applica l'accordo stipulato con le OO.SS in data 31/3/2001 riportato in allegato 3 al presente contratto.

FERIE

Art. 14

Nel corso di ogni anno solare il personale ha diritto ad un periodo di ferie della durata di:

- a) quattro settimane per ciascuno dei cinque anni solari successivi a quello di assunzione;
- b) cinque settimane per ciascuno degli anni solari successivi.

Nel periodo di ferie verrà corrisposta la retribuzione di cui all'art. 43 lett. a) nonché, per ogni settimana di ferie, un importo pari alla

media settimanale della quota retributiva, di cui all'art. 43 lett. b), dei compensi provvigionali pagati nell'anno solare precedente rapportando ad anno l'eventuale minor periodo di servizio prestato.

L'erogazione dell'importo di cui al 2° comma è dichiarativa dell'avvenuta fruizione delle ferie.

Le ferie vanno usufruite nel corso dell'anno e comunque entro **diciotto mesi dalla fine dell'anno di maturazione: ove ciò non fosse possibile, trascorso tale periodo, sarà corrisposta l'indennità sostitutiva delle ferie residue.**

Per le festività infrasettimanali che cadono nel mese di agosto, in cui, di norma, l'attività delle Agenzie Generali è sospesa anche per consentire al personale di godere delle ferie, la Società accorderà al personale in ferie un corrispondente numero di giorni a titolo di permesso straordinario, da usufruire in rapporto alle esigenze di servizio.

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

Nell'anno di assunzione spetterà al lavoratore che abbia superato il periodo di prova, un periodo di ferie pari a un dodicesimo di quattro settimane per ogni mese di servizio. In tale specifico caso, l'importo relativo alla quota retributiva dei compensi provvigionali sarà determinato a fine anno in tanti 360mi della quota retributiva di cui all'art. 43 lett. b), dei compensi provvigionali pagati nell'anno stesso determinati rapportando ad anno il minor periodo di servizio prestato.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il lavoratore avrà diritto ad un periodo di ferie corrispondente a tanti dodicesimi del periodo che gli sarebbe spettato per l'anno quanti sono i mesi di servizio prestati nell'anno stesso. Qualora il lavoratore non possa usufruire delle ferie stesse, la relativa indennità sostitutiva sarà determinata con lo stesso criterio previsto per la determinazione della retribuzione spettante nei periodi di ferie.

Nota transitoria - Ai fini di agevolare la fruizione e tenuto conto delle previsioni di cui alla circolare INPS n. 186 del 7 ottobre 1999 e delle esigenze organizzative della Compagnia, il termine di utilizzo degli eventuali periodi di ferie arretrate superiori a 20 giorni, precedenti al 2003, è fissato al 30 giugno 2006.

Art. 15

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

Art. 16

L'Impresa, soltanto per imprescindibili esigenze di servizio, può frazionare in due periodi le ferie, purché uno dei due non sia inferiore a due settimane.

L'Impresa può richiamare l'assente prima del termine del periodo di ferie, quando necessità di servizio lo richiedano, fermo il diritto del lavoratore di completare le ferie in epoca successiva con diritto altresì al rimborso delle spese incontrate per l'anticipato rientro.

Il frazionamento delle ferie può essere concesso anche a richiesta del lavoratore, sempreché le esigenze del servizio lo consentano.

Fermo restando quanto stabilito ai commi precedenti, a richiesta del lavoratore, sempre che le esigenze aziendali lo consentano, una settimana di ferie potrà essere frazionata in singole giornate.

Art. 17

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

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

PERMESSI, LICENZE, CONGEDI

Art. 18

1) Il lavoratore in servizio effettivo da almeno 3 anni ha diritto ad una aspettativa della durata massima di 1 mese, frazionabile in 2 periodi di 15 giorni l'uno purchè distanziati l'uno dall'altro di almeno 1 anno. Tale aspettativa può essere nuovamente richiesta trascorsi almeno 5 anni dal termine della precedente.

L'aspettativa in questione può essere utilizzata, nell'ambito della stessa Agenzia, soltanto da un dipendente alla volta e deve essere richiesta con almeno 2 mesi di preavviso. L'aspettativa stessa non può essere abbinata al periodo feriale di cui al 1° comma dell'art. 16.

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

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

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

Entrambi i genitori hanno diritto di assentarsi dal lavoro durante le malattie del bambino. Il congedo non retribuito spetta fino all'età di otto anni del bambino. Se il bambino ha un'età inferiore a sei anni sono concessi, alternativamente, permessi limitati non retribuiti. Se il bambino ha un'età compresa tra sei e otto anni, il periodo massimo di astensione è pari a cinque giorni lavorativi all'anno non retribuiti per ciascun genitore.

2) Fermo quanto previsto dall'art. 33 della Legge 104/92, ai lavoratori portatori di handicap o a quelli che abbiano familiari a carico portatori di handicap gravi verranno altresì concessi permessi non retribuiti per un massimo di 15 giorni all'anno, semprechè le esigenze organizzative dell'Agenzia lo consentano.

3) Ai lavoratori assunti a tempo indeterminato in condizione di tossicodipendenza o alcolismo, accertata ai sensi di Legge e che intendano accedere a programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio assistenziali, viene riconosciuto, ai sensi della Legge 162/90, il diritto alla conservazione del posto di lavoro, senza maturazione dell'anzianità di servizio – salvo quanto previsto dall'art. 18 punto 4), esclusivamente con riferimento alla maturazione dell'anzianità di servizio – per il tempo strettamente necessario all'esecuzione del trattamento riabilitativo e comunque per un periodo non superiore a 3 anni.

Ai sensi della citata Legge il diritto alla conservazione del posto di lavoro spetta, nei medesimi termini, anche ai lavoratori familiari di tossicodipendente o alcolisti, qualora il servizio per la tossicodipendenza o per alcolismo ne accerti la necessità.

In casi particolari per i quali si dovesse documentare la necessità di una terapia riabilitativa più lunga, l'aspettativa potrà essere prorogata per un ulteriore periodo non superiore ad 1 anno.

4) Possono essere accordate aspettative per giustificati motivi personali o di famiglia, restando in facoltà dell'Impresa di corrispondere gli emolumenti del 1° mese, secondo le circostanze che le giustificano. Tali aspettative non possono superare la durata di 1 anno; il periodo eccedente i 4 mesi non comporta maturazione di anzianità ad alcun effetto.

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

I primi 4 mesi saranno eccezionalmente considerati ai fini del trattamento di fine rapporto.

5) Possono essere accordati permessi brevi per giustificati motivi personali o di famiglia, restando in facoltà dell'Impresa di corrispondere gli emolumenti.

Il personale ha diritto ad un permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il 2° grado o del convivente, purchè la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica.

- 6) Per le prestazioni idrotermali verranno concessi permessi retribuiti, da non computarsi come ferie, nei limiti e alle condizioni di cui alla vigente normativa di Legge. La retribuzione da corrispondersi sarà calcolata con lo stesso criterio previsto per la determinazione della retribuzione spettante nei periodi di ferie.

Nota a verbale - Congedi per la formazione e per la formazione continua

Le Parti si incontreranno entro due mesi dalla data di stipula del presente contratto al fine di concordare l'attuazione delle materie contenute negli artt. 5 e 6 della Legge n. 53 dell'8 marzo 2000 specificatamente rinviate alla Contrattazione Collettiva.

Art. 19

Il lavoratore che contragga matrimonio fruirà di un congedo straordinario, retribuito con le medesime modalità di cui all'art. 14, 2° e 5° comma, di 15 giorni consecutivi non computabile come ferie, secondo le disposizioni di Legge in proposito.

**MALATTIA, INFORTUNIO,
GRAVIDANZA, PUERPERIO**

Art. 20

Il lavoratore che si assenta per malattia o infortunio deve darne immediata comunicazione all'Impresa, tramite l'Agenzia Generale, **salvo giustificato motivo di impedimento.**

L'assenza che si protragga oltre il **secondo** giorno deve essere giustificata con certificato medico da presentare entro il **terzo** giorno.

Art. 21

In caso di assenza per malattia od infortunio accertati, l'Impresa conserva il posto al lavoratore che abbia superato il periodo di prova:

- a) per mesi nove al lavoratore con anzianità di servizio **fino** a due anni;

- b) per mesi **dodici** al lavoratore con anzianità di servizio fra il 3° anno iniziato e il 7° anno compiuto;

- c) per mesi **sedici** al lavoratore con anzianità di servizio oltre il 7° anno compiuto.

I periodi di cui al comma precedente sono estesi di tre mesi nei casi a) e b) e sei mesi nel caso c), esclusivamente in presenza di patologie di natura oncologica di rilevante gravità, ictus o sclerosi multipla gravemente invalidanti o trapianti di organi vitali ed aids conclamato. Inoltre, per gli effetti di quanto precede, la Compagnia potrà valutare altre gravissime patologie.

Sono escluse dal computo dei periodi di cui al 1° comma le assenze dovute a ricoveri di durata superiore a 10 giorni continuativi e sino ad un massimo di 90 giorni complessivi.

Per l'intera durata dei periodi suindicati spetterà la retribuzione di cui all'art. 43 lettera a).

Ove l'assenza duri più di 3 giorni verrà anche corrisposto un importo pari a tanti 360mi, quanti sono i giorni di assenza, della quota retributiva di cui all'art. 43 lettera b), dei compensi provvigionali pagati nell'anno solare precedente, rapportando ad anno l'eventuale minor periodo di servizio prestato.

Limitatamente alle assenze inferiori ad 1 mese le provvigioni indirette saranno corrisposte in 30mi del maturato o liquidabile per i giorni di presenza ed in 30mi della media mensile di cui al comma precedente, per i giorni di assenza.

Per quanto riguarda le provvigioni derivanti dalla produzione personale o dall'attività di conservazione della produzione sarà garantita la media dell'anno precedente plafonando le provvigioni maturate o liquidabili fino a concorrenza della media mensile dell'anno solare precedente di cui al 7° comma.

Qualora gli importi calcolati con le modalità di cui all'ottavo comma risultassero inferiori rispetto all'entità dei compensi provvigionali maturati o liquidabili nel mese verranno corrisposti per intero ed esclusivamente questi ultimi.

Superati i predetti periodi di conservazione del posto, perdurando la malattia, il lavoratore ha diritto, previa richiesta scritta da presentar-

si prima della scadenza dei limiti, salvo casi d'impossibilità oggettiva comprovata, ad un ulteriore periodo di:

- a) mesi **6** se con anzianità di servizio **fino a 7 anni**;
- b) mesi **12** se con anzianità di servizio **oltre i 7 anni**.

Durante tale periodo, non computabile ai fini dell'anzianità di servizio, non viene corrisposto alcun trattamento economico.

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

A tale riguardo, l'Impresa informerà il lavoratore assente per malattia od infortunio, circa il residuo periodo di comporta, almeno 30 giorni prima del raggiungimento del termine medesimo.

Nota a verbale - Nelle località nelle quali l'I.N.P.S. o l'I.N.A.I.L. corrisponde al personale dipendente da Imprese di assicurazione una indennità di malattia per ogni giorno di assenza dal lavoro, i trattamenti di malattia stabiliti dalla Legge e quelli previsti dal presente contratto non sono cumulabili e le corresponsioni delle Imprese di assicurazione costituiranno una integrazione di quella stabilita dalla Legge, fino alla concorrenza del trattamento più favorevole in materia.

Art. 22

Fermo quanto contenuto nel precedente art. 21, per i dipendenti affetti da Tbc e che siano ricoverati in istituti sanitari o case di cura a carico dell'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale, valgono le disposizioni di cui all'art. 9 della Legge 14 dicembre 1970 n° 1088 e all'art. 10 della Legge 4 agosto 1975 n° 419.

Nel caso in cui il periodo di conservazione del posto ecceda il limite massimo di comporta che compete a ciascun lavoratore interessato in base ai punti a), b) e c) del precedente art. 21 spetta, per detto periodo eccedente, una indennità mensile pari al 50% dell'ul-

tima retribuzione percepita, sempre con le precisazioni di cui al precedente art. 21.

Art. 23

Ai fini del computo dell'istituto di cui all'art. 21 verranno considerate le malattie intercorse nei 31 mesi antecedenti ogni singolo giorno di malattia, a meno che tra una assenza ed un'altra, non intercorra un intervallo di almeno tre mesi.

Il periodo di malattia va computato come servizio a tutti gli effetti ad eccezione dei periodi contemplati nei precedenti art. 17, 7° comma dell'art. 21 e 2° comma dell'art. 22.

Art. 24

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

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

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

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

Nota a verbale - Alla data di stipula del presente contratto - ai sensi della Legge 11 novembre 1983 n° 638 e successivi D.M. 25 febbraio 1984, D.I. 8 gennaio 1985 e D.M. 15 luglio 1986 - le fasce di reperibilità di cui al 2° comma del presente articolo sono: dalle ore 10,00 alle 12,00 e dalle ore 17,00 alle 19,00.

Art. 25

In caso di gravidanza e puerperio, affidamento e adozione, la lavoratrice – ferma l'applicazione del Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e di sostegno della maternità e della paternità a norma dell'articolo 15 della Legge 8 marzo 2000 n. 53 – ha diritto per tutto il periodo di assenza dal lavoro stabilito dall'art. 4 della Legge 30/12/1971 n° 1204 ad una integrazione dell'indennità erogata dall'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale, ai sensi dell'art. 15 1° comma della sopracitata Legge, pari al 20% della retribuzione presa a base dall'I.N.P.S. per la determinazione della quota a suo carico.

Qualora durante la gravidanza o puerperio subentri una malattia, si applica il trattamento relativo con decorrenza dal giorno in cui la malattia stessa si è manifestata, salvo che nei singoli casi risulti, nel suo complesso, più favorevole il trattamento di legge.

Le provvidenze di cui sopra sono estese, in quanto applicabili, anche ai casi di affidamento e adozione di cui alla legge in vigore.

Nota a verbale - Il periodo di assenza di cui al 1° comma dell'art. 7 della Legge 30/12/1971 n° 1204 verrà eccezionalmente considerato agli effetti del trattamento di fine rapporto.

A tal fine sarà computato nella retribuzione di cui al 1° comma dell'art. 2120 C.C. (come modificato dalla Legge 29/5/82 n° 297), l'equivalente della retribuzione a cui la lavoratrice avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

VOLONTARIATO

Art. 25/bis

Considerato il valore sociale e la funzione dell'attività di volontariato, come espressione di solidarietà, e con riferimento alla Legge quadro 266/91, potranno essere riconosciute ai lavoratori che prestano, ai sensi dell'art. 17 della predetta Legge, attività di volontariato a favore di organizzazioni iscritte nei registri generali delle Regioni e delle Province Autonome, forme di flessibilità degli orari di lavoro da con-

cordarsi a livello aziendale, se compatibili con le specifiche esigenze organizzative dell'unità produttiva in cui il dipendente è inserito.

SERVIZIO MILITARE

Art. 26

La chiamata alle armi per adempiere gli 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 militare di leva verrà eccezionalmente considerato agli effetti del trattamento di fine rapporto.

A tal fine sarà computato nella retribuzione di cui al 1° comma dell'art. 2120 C.C. (come modificato dalla Legge 29 maggio 1982, n° 297), l'equivalente della retribuzione a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

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

Dal momento in cui il lavoratore chiamato alle armi per obblighi di leva sia trattenuto in servizio militare oltre il termine stabilito, si applicano le disposizioni del 6° e dell' 8° comma del presente articolo.

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

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

Il lavoratore deve riprendere servizio entro 10 giorni dalla fine del richiamo, se il servizio militare ha avuto durata non superiore a un

me, entro 15 giorni, se ha avuto durata superiore a un mese ma non a sei mesi; entro 20 giorni, se ha avuto durata superiore a sei mesi ma non a un anno; entro 30 giorni, se ha avuto durata superiore a un anno; in caso contrario, il lavoratore sarà considerato dimissionario.

Per gli stranieri la chiamata alle armi per adempiere gli obblighi di leva risolve il rapporto di lavoro.

In caso di richiamo alle armi lo straniero viene considerato in congedo straordinario senza retribuzione durante i primi tre mesi di assenza, trascorsi i quali si risolve il rapporto di lavoro.

A seguito della risoluzione di cui ai precedenti commi, si corrisponderà il solo trattamento di fine rapporto.

Nota a verbale - La disposizione di cui al 2° comma del presente articolo si applica esclusivamente nei confronti del personale che abbia prestato il servizio militare di leva successivamente al 30/6/1989.

Per il personale che abbia prestato il servizio militare di leva anteriormente al 30/6/1989 il periodo di assenza per la prestazione del servizio stesso verrà computato ai soli effetti dei premi di anzianità e dell'indennità di anzianità, ma solo nel caso in cui il suddetto servizio sia stato prestato successivamente alla data del 1° gennaio 1948 e semipréché l'interessato, al momento della chiamata alle armi, fosse alle dipendenze dell'impresa stessa.

MISSIONI E TRASFERIMENTI

Art. 27

L'impresa può inviare il lavoratore in missione temporanea fuori dalla sede di lavoro, **dandone comunicazione scritta all'interessato**, con un preavviso di 24 ore per le missioni di durata inferiore ad un mese e di 48 ore per quelle superiori al mese, salvo casi di urgente necessità.

Quanto sopra ove la missione non consenta il rientro giornaliero in sede; **in tal caso, la sua durata non potrà superare i 6 mesi, con un intervallo di almeno 6 mesi tra una missione e l'altra, salvo consenso dell'interessato.**

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

La durata massima della missione **che consenta il rientro giornaliero in sede** non potrà superare i **12 mesi, elevabili di ulteriori 2 mesi, con un intervallo di almeno 6 mesi** tra una missione e l'altra, salvo consenso dell'interessato.

Il lavoratore che, salvo giustificati motivi, non si uniforma alle disposizioni ricevute, commette grave inadempimento ai propri obblighi contrattuali.

Al personale inviato in missione temporanea in Italia compete:

- a) il rimborso delle spese di viaggio in treno ~ 1^a classe, seguendo la via più breve e, se autorizzato all'utilizzo del mezzo privato, le spese vive sostenute e documentate;
- b) il rimborso delle spese per il trasporto del normale bagaglio;
- c) il rimborso delle spese postali, telegrafiche ed altre sostenute in esecuzione del mandato ricevuto e nell'interesse dell'impresa;
- d) il trattamento di trasferta relativo ai pasti e gli eventuali permotamenti per i giorni di viaggio e di permanenza, così come stabilito con apposito accordo fra le Parti firmatarie del presente contratto.

Qualora la missione temporanea, che non consenta il rientro quotidiano, avvenga per effetto di un accordo tra le Parti, il relativo trattamento economico (trasferta, ecc.), anziché essere quello di cui ai commi precedenti, sarà oggetto di pattuizione diretta fra le stesse Parti, fatti salvi i primi dieci giorni in cui sarà applicato il trattamento di cui al presente articolo.

Nel caso in cui la sede della predetta missione temporanea, per effetto di un successivo accordo fra le Parti, diventi definitiva, le condizioni saranno quelle di cui all'art. 28.

Nota a verbale - Nelle missioni che consentono il rientro giornaliero in sede, l'Azienda terrà conto delle percorrenze chilometriche complessive e della località abitativa.

Art. 28

L'impresa, per comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive, può disporre il cambiamento della sede di lavoro del personale.

Nei confronti del lavoratore che abbia compiuto i 50 anni di età ed abbia maturato almeno 15 anni di anzianità di servizio, il trasferimento non può essere disposto senza il consenso del lavoratore.

La disposizione di cui al comma che precede non si applica nei casi di trasferimento di personale inquadrato al 4° livello di cui all'art. 5.

Il trasferimento dovrà essere comunicato al dipendente con preavviso non inferiore a mesi 3 e non inferiore a mesi 4 per il personale con familiari conviventi.

Qualora particolari ragioni di urgenza non consentano di rispettare i termini di preavviso di cui al comma che precede, il dipendente viene considerato in missione sino alla scadenza dei suddetti termini.

L'impresa valuterà situazioni oggettive di particolare gravità del dipendente.

Il trasferimento di sede di lavoro per iniziativa dell'impresa dà luogo al pagamento di quanto segue:

- a) il rimborso delle spese di viaggio in treno - 1a classe, seguendo la via più breve, per il dipendente ed i familiari conviventi;
- b) il rimborso delle spese sostenute per il trasporto del mobilio e del bagaglio e per la relativa assicurazione;
- c) il rimborso dell'eventuale perdita di pigione, per il periodo massimo di 6 mesi;

- d) il rimborso, per un periodo non superiore ad un anno, della maggior spesa effettivamente sostenuta nella località di destinazione per l'eventuale differenza di canone di locazione per un alloggio di tipo analogo a quello occupato nella sede di origine;
- e) il rimborso di altre spese sostenute per effetto del trasferimento, opportunamente documentate con regolare ricevuta, sino ad un massimo di 2 **dodicesimi** del trattamento economico tabellare elevata a 3 per chi abbia familiari conviventi.

Nel caso di morte del dipendente che si verifichi entro 5 anni dal trasferimento, l'impresa rimborserà le eventuali spese di rientro della famiglia alla sede originaria.

L'impresa non è tenuta ad alcun pagamento nel caso in cui il trasferimento avvenga a seguito di accoglimento di domanda del lavoratore.

Nel caso di morte del dipendente che si verifichi entro 5 anni dal trasferimento, l'impresa rimborserà le eventuali spese di rientro della famiglia alla sede originaria.

L'impresa non è tenuta ad alcun pagamento nel caso in cui il trasferimento avvenga a seguito di accoglimento di domanda del lavoratore.

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO CAUSE DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 29

La cessazione del rapporto di lavoro ha luogo:

- a) per dimissioni;
- b) per recesso da parte dell'impresa a norma dell'art. 2118 C.C. nei limiti consentiti dalla Legge;

c) per malattia o infortunio la cui durata abbia superato il periodo contrattuale di conservazione del posto ai sensi dei precedenti artt. 21 e 22;

d) per recesso per giusta causa a norma dell'art. 219 C.C.;

e) per recesso per giustificato motivo a norma della Legge 15 luglio 1966 n° 604 e nell'ambito di applicazione della stessa;

f) per morte.

Nota a verbale - Le risoluzioni di cui ai punti d) ed e) saranno rese note dalla Società all'ANIA, la quale a sua volta le segnalerà all'Organizzazione sindacale cui aderisca l'interessato.

CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO PER DIMISSIONI

Art. 30

Le dimissioni di cui al punto a) del precedente art. 29 devono essere presentate con il termine di preavviso di un mese; è in facoltà dell'impresa rinunciare totalmente o parzialmente all'osservanza dei termini di preavviso con diritto per il lavoratore di percepire, oltre il trattamento di fine rapporto, il trattamento economico relativo al periodo di lavoro effettivamente prestato.

Al personale femminile che intende risolvere il rapporto di lavoro nel periodo di gravidanza o puerperio, a condizione che la risoluzione avvenga durante il periodo di gravidanza o fino al compimento di un anno di età del bambino, compete, oltre al trattamento di fine rapporto, un importo equivalente all'ammontare dell'indennità sostitutiva del preavviso previsto per il punto b) dell'art. 29.

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

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

Art. 31

Quando la risoluzione del rapporto di lavoro avvenga ai sensi del punto b) del precedente art. 29, nei casi cioè di licenziamento non motivato consentiti dalla Legge 15 luglio 1966, n° 604, compete al lavoratore oltre al trattamento di fine rapporto, il preavviso di cui al successivo art. 36.

CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO PER MALATTIA O CONSEGUENZA DI INFORTUNIO

Art. 32

La risoluzione del rapporto di lavoro ai sensi del punto c) del precedente art. 29 comporta l'obbligo della corresponsione oltre al trattamento di fine rapporto, dell'indennità sostitutiva del preavviso.

CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO PER GIUSTA CAUSA

Art. 33

Il diritto di recesso per giusta causa di cui al punto d) del precedente art. 29 potrà essere esercitato quando si verifichi una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto.

Il datore di lavoro che recede dal rapporto per giusta causa non deve al prestatore di lavoro il preavviso né la corrispondente indennità, ma solo il trattamento di fine rapporto. Al lavoratore che recede per giusta causa spettano, invece, il trattamento di fine rapporto e un importo equivalente all'indennità sostitutiva del preavviso.

Il recesso ha effetto dal momento della consegna della comunicazione scritta all'interessato o dalla data risultante dalla ricevuta della lettera raccomandata a.r. diretta all'indirizzo della parte interessata.

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

CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO PER GIUSTIFICATO MOTIVO

Art. 34

Il giustificato motivo di licenziamento di cui alla lettera e) del precedente art. 29 sussiste nei casi previsti dalla Legge 15 luglio 1966 n° 604.

In caso di licenziamento per giustificato motivo, sono dovuti il preavviso di cui al successivo art. 36 e il trattamento di fine rapporto.

CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO A CAUSA DI DECESSO

Art. 35

Quando la cessazione del rapporto di lavoro avvenga per morte, ai sensi del punto f) del precedente art. 29, debesi corrispondere al coniuge, ai figli e, se vivevano a carico del prestatore di lavoro, ai

parenti entro il terzo grado e agli affini entro il secondo grado, il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso stabilito in caso di recesso a norma del punto b) dell'art. 29.

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

In mancanza delle persone indicate nel 1° comma, le indennità sono attribuite secondo le norme della successione testamentaria o legittima.

PREAVVISO

Art. 36

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, salvo il caso di giusta causa imputabile al lavoratore, dovranno essere osservati i seguenti termini di preavviso:

- 3 mesi per i lavoratori con anzianità di servizio sino a sei anni;
- 4 mesi per i lavoratori con anzianità di servizio superiore a sei anni e fino a 9 anni;
- 6 mesi per i lavoratori che hanno anzianità superiore a 9 anni di servizio.

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

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

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

MISURA DEL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO COMPUTO DELLA RETRIBUZIONE PER IL CALCOLO DELLE INDENNITÀ

Art. 37

Le basi retributive per la determinazione del trattamento di fine rapporto e dell'indennità sostitutiva del preavviso, sono calcolate secondo le disposizioni degli artt. 2120 e 2121 del Codice Civile come modificati dalla Legge 29/5/1982 n° 297; le diarie forfetizzate verranno incluse nella misura del 40%.

Nel computo della retribuzione complessiva annua, ai soli ed esclusivi effetti del calcolo del trattamento di fine rapporto e dell'indennità sostitutiva del preavviso, i compensi provvigionali verranno eccezionalmente conteggiati in misura superiore alla quota parte costitutiva retribuzione a norma dell'art. 43 lettera b), e precisamente nella misura convenzionale del 100%.

Tale eccezionale computo non modifica la quota di detti compensi provvigionali costituente rimborso spese.

MODALITÀ DI COMUNICAZIONE ED EFFETTO DEL RECESSO

Art. 38

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

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

MODALITÀ DI VERSAMENTO DELLE INDENNITÀ

Art. 39

Le somme dovute in caso di cessazione del rapporto devono essere versate all'interessato all'atto della cessazione dal servizio, salvo la parte di esse determinata sulla base dei compensi provvigionali di cui all'art. 43 lett. b), la quale verrà corrisposta entro e non oltre 90 giorni dalla cessazione dal servizio.

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

CERTIFICATO DI PRESTATO SERVIZIO

Art. 40

In ogni caso di estinzione del rapporto, all'atto della restituzione dei documenti personali di lavoro, l'impresa rilascerà all'interessato un certificato contenente l'indicazione della qualifica, del livello di appartenenza e della mansione, nonché della durata della prestazione lavorativa.

RIMBORSI SPESE

Art. 41

Gli eventuali trattamenti di rimborso spese vengono regolati esclusivamente a piè di lista per accordo diretto fra impresa e lavoratore.

TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 42

Il trattamento economico è stabilito per accordo diretto tra l'impresa ed il lavoratore, con l'osservanza delle norme sottorportate:

- a) per il personale amministrativo che ha richiesto di essere trasferito alla produzione e il cui rapporto di lavoro non sia stato risolto al momento del trasferimento, le competenze globali mensili derivanti dal nuovo incarico nei primi sei mesi e perdurando il rapporto, non potranno essere inferiori a quelle godute al momento del trasferimento;
- b) agli Ispettori di organizzazione e agli Ispettori di produzione di 1°, 2° e 3° livello si applicano le norme di cui agli articoli da 43 a 47.

Art. 43

Il trattamento economico è costituito da:

- a) la retribuzione complessiva annua - esclusa la totalità degli importi corrisposti in base alle voci di cui alla successiva lettera b) - che non potrà essere inferiore ai minimi contrattuali di cui alla tabella in allegato A) e A/1 con decorrenza dall'1/1/2003, A/2 e A/3 a far data dall'1/1/2004, A/4 e A/5 dall'1/4/2004. Agli effetti del confronto con i minimi stessi, nella retribuzione complessiva annua sarà compresa la gratifica natalizia eccettuata la parte di essa determinata in ragione della quota retributiva delle voci di cui alla successiva lettera b);
- b) i compensi provvigionali di cui all'art. 4 n. 5, che saranno considerati retribuzione solo per la quota del 75%, mentre la restante quota del 25% sarà attribuita a titolo di rimborso spese, e ciò pure nel caso in cui al dipendente vengano corrisposte altre somme a titolo di rimborso e/o concorso spese.

Nota a verbale - I miglioramenti economici derivanti dal presente contratto non potranno essere compensati con assorbimento di even-

tuali assegni personali, anche se dichiarati assorbibili, in godimento all'atto dell'entrata in vigore del contratto stesso.

Art. 44

La retribuzione annua di cui alla lettera a) dell'art. 43 e l'indennità di funzione di cui alla nota a verbale n. 2 dell'art. 5 sono corrisposte in 14 mensilità, di cui una per ciascuno dei mesi solari e le altre rispettivamente al giorno 15 dei mesi di giugno e dicembre (gratifica natalizia).

La due mensilità aggiuntive sono uguali alle mensilità solari.

Alla mensilità aggiuntiva di dicembre (gratifica natalizia) è aggiunto 1/12 della quota retributiva - come stabilito dall'art. 43 lett. b) - dei compensi provvigionali corrisposti nel periodo 1/10-30/9 precedente.

Nel caso di assenza dal servizio senza diritto al trattamento economico, le mensilità aggiuntive competono in proporzione.

Al personale assunto nel corso dell'anno le mensilità aggiuntive spettano in proporzione al periodo di servizio prestato e la corrispondenza relativa alle mensilità già scadute, o scadenti nel periodo di prova, sarà effettuata dopo trascorso il periodo di prova stesso.

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

Le tabelle aventi decorrenza dal 22.4.2004 (tabelle di trattamento economico fisso omnicomprensivo) risultano dal conglobamento degli importi in precedenza corrisposti a titolo di tabella stipendiale, indennità di contingenza (di cui all'art. 45 del presente contratto) ed elemento distinto della retribuzione.

Nota a verbale - La previsione di cui all'ultimo comma del presente articolo ha esclusiva finalità di semplificazione amministrativa e quindi non produce effetti anche indiretti a vantaggio di ciascuna delle Parti. Pertanto ove particolari istituti contrattuali già esistenti nel CCAL (salvo quanto disposto dal punto 4. lett. a) del regolamento per l'at-

tuazione del trattamento di previdenza complementare in allegato 4) o nelle DIA e facenti riferimento quale base di calcolo ad uno o più dei 3 elementi sopra indicati, continuerà a farsi riferimento ad essi.

Art. 45

L'importo annuo dell'indennità di contingenza di cui alla Legge 26/2/1986 n. 38 è il seguente:

- per il 1° livello € 2.530,10;
- per il 2° livello € 6.260,89;
- per il 3° livello € 6.306,19;
- per il 4° livello € 6.440,54.

Nota a verbale - Nell'ipotesi in cui nel settore assicurativo dovessero intervenire modifiche all'istituto della contingenza, le Parti firmatarie del presente contratto si incontreranno per esaminare e definire le modalità di applicazione del nuovo accordo.

Art. 46

Gli scatti per anzianità sono stabiliti nell'allegato A ed hanno luogo alla scadenza del periodo di permanenza fissato per ciascuna classe.

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

Questa disposizione non si applica nel caso di anticipazione del godimento di scatti per anzianità convenzionali.

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

Art. 47

Gli Ispettori di 2° e 3° livello, dopo 19 anni di permanenza nel medesimo livello, hanno diritto, ferme le mansioni in atto, ai minimi di trattamento economico del livello superiore garantendo sempre il vantaggio pari al valore di 2 scatti di quest'ultimo livello. Ciò a decorrere dal 22/1/1992.

A tale effetto la retribuzione di cui al punto a) dell'art. 43 sarà pari a quella della classe del livello superiore il cui importo sia immediatamente superiore a quello della classe del livello di appartenenza.

Per gli Ispettori di 2° livello l'eventuale periodo trascorso nella ex 3a categoria o 1° livello verrà, agli effetti delle disposizioni di cui ai precedenti commi, considerato come periodo di permanenza nel 2° livello.

PREMI DI ANZIANITÀ

Art. 48

Al compimento del 25° e del 35° anno di servizio effettivo prestato presso la medesima Impresa, sarà corrisposto al lavoratore un premio di anzianità dell'importo, rispettivamente, pari all'8% e al 16% della retribuzione annuale di cui all'art. 43 lett. a) spettante al lavoratore al momento in cui il suddetto diritto matura, nonché della quota retributiva dei compensi provvigionali pagati nell'anno solare precedente.

Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro per morte del dipendente intervenuta tra il 20° e il 25° anno di servizio effettivo prestato presso la medesima Impresa e in ogni caso di cessazione del rapporto (ad esclusione del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo per inadempimento da parte del dipendente degli obblighi contrattuali) avvenuta tra il 30° e il 35° anno di servizio effettivo prestato presso la medesima Impresa, il premio di anzianità di cui al comma precedente sarà corrisposto in misura proporzionale.

PRODUZIONE LIBERA

Art. 49

L'eventuale produzione procurata dal personale non addetto all'organizzazione produttiva ed alla produzione e quella procurata dai produttori occasionali è esclusa da ogni disciplina, non essendo considerata oggetto di particolare rapporto giuridico con l'impresa.

Il presente contratto non disciplina il rapporto con persone non addette all'organizzazione produttiva ed alla produzione che, senza svolgere attività lavorativa a carattere subordinato per l'impresa, procurino produzione ed effettuino incassi.

INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI CONTRATTUALI

Art. 50

I rapporti fra l'impresa ed il personale addetto all'organizzazione produttiva e alla produzione sono interamente ed esclusivamente disciplinati dalle disposizioni del presente contratto; è concordemente riconosciuto che le disposizioni stesse vanno considerate inscindibilmente nel loro complesso, restando espressamente esclusa l'applicabilità di norme, consuetudini locali ed usi di piazza.

PRODUTTORI DI 3° GRUPPO

Art. 51

Ai produttori di 3° gruppo ancora in attività si applicano le disposizioni previste nel verbale aggiuntivo allegato al contratto collettivo nazionale aziendale del 12 febbraio 1976 e successivo aggiornamento del 18 gennaio 1977.

DOMICILIO

Art. 52

Gli ispettori di organizzazione, gli ispettori di produzione ed il personale amministrativo trasferito alla produzione debbono avere

Dal calcolo della retribuzione annua per gli effetti di cui sopra sono esclusi gli assegni familiari, le diarie ed i rimborsi o concorsi spese, comunque denominati anche se forfettizzati. Alla retribuzione annua viene aggiunta la gratifica natalizia determinata in ragione dei compensi provvigionali.

Nota a verbale - Agli effetti dell'applicazione del suddetto secondo comma, le Parti si danno atto che la misura del premio di anzianità, nei casi considerati, viene così determinata:

a) risoluzione del rapporto di lavoro tra il 20° e il 25° anno di servizio effettivo:

anno di servizio effettivo all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro	misura del premio di anzianità
dopo il 20°	6,40% della retrib. come determinata al 1° comma del presente articolo
dopo il 21°	6,72%
dopo il 22°	7,04%
dopo il 23°	7,36%
dopo il 24°	7,68%

b) risoluzione del rapporto di lavoro tra il 30° e il 35° anno di servizio effettivo:

anno di servizio effettivo all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro	misura del premio di anzianità
dopo il 30°	13,71% della retrib. come determinata al 1° comma del presente articolo
dopo il 31°	14,17% della retrib. in atto
dopo il 32°	14,63% della retrib. in atto
dopo il 33°	15,09% della retrib. in atto
dopo il 34°	15,54% della retrib. in atto

domicilio nel Comune ove prestano servizio. Essi devono denunciare l'indirizzio della propria abitazione e gli eventuali mutamenti del medesimo.

DIRITTO ALL'INFORMAZIONE

Art. 53

Le Parti concordano di attribuire importanza all'informazione come strumento di conoscenza della situazione aziendale e di favorire una migliore comprensione delle reciproche esigenze per contribuire al miglioramento delle relazioni.

L'Impresa, in un incontro annuale, fornirà agli Organismi Sindacali Aziendali informazioni:

- sul numero complessivo dei produttori delle Agenzie Generali distinti per sesso, categoria, fasce d'età, classi di anzianità e regione;
- sui livelli occupazionali all'interno di ciascun livello con suddivisione per sesso e per classi di anzianità;
- sul numero globale dei passaggi di livelli ripartiti per sesso;
- sul numero delle assunzioni effettuate, suddivise per sesso, specificando quelle effettuate con i Contratti di Formazione Lavoro (CFL);
- sul costo del lavoro, relativamente alle retribuzioni complessivamente corrisposte ai produttori delle Agenzie Generali, distinguendo la parte fissa da quella variabile, ai conseguenti oneri sociali, nonché agli accantonamenti per il trattamento di fine rapporto di competenza dell'anno corrente;
- inoltre fornirà un tabulato riportante il rapporto percentuale tra le retribuzioni fisse ed i compensi provvigionali liquidati, suddiviso per fasce di rendimento.

In detta circostanza gli organismi sindacali aziendali potranno avanzare suggerimenti e indicazioni sulla parte variabile della retribuzione finalizzati alla realizzazione di una maggiore produttività.

Detto incontro verrà tenuto entro il 30/6 dell'esercizio successivo a quello cui il bilancio si riferisce, salvo ragioni di impossibilità sopravvenute che non lo rendano possibile.

In tal caso l'incontro verrà comunque tenuto entro il 31/10.

In occasione della riunione, a richiesta delle Rappresentanze Sindacali Aziendali, verranno fornite informazioni sullo stato e le prospettive delle Agenzie Generali, nonché sulle modalità di collocamento dei prodotti e sulle eventuali evoluzioni professionali verificatesi. **Tali informazioni potranno essere fornite in una specifica occasione diversa dall'incontro annuale su richiesta degli Organismi Sindacali Aziendali.**

FORMAZIONE PROFESSIONALE

Art. 54

Le Parti si danno atto che la formazione professionale è alla base di una sempre migliore e diffusa preparazione del personale dipendente.

Per la specificità dell'Azienda, che attualmente opera su tutto il territorio nazionale attraverso Agenzie tutte gestite in economia, e quindi operanti secondo le direttive impartite dalla Società, il neo-assunto, all'atto dell'inserimento, viene formato professionalmente con un insegnamento teorico/pratico individuale e con specifici stages presso le sedi di Ispettorato. Fa seguito poi un aggiornamento sistematico svolto dalle strutture agenziali ed ispettive, con un flusso costante di informazione e istruzione a mezzo di circolari e pubblicazioni di contenuto tecnico.

L'Azienda inoltre dichiara la propria disponibilità ad attuare programmi particolari per migliorare la formazione professionale dei propri collaboratori.

L'Azienda in occasione del periodico incontro sull'informazione con le R.S.A. comunicherà quanto realizzato al riguardo e gli eventuali futuri programmi aziendali, precisando il numero dei collaboratori che sono stati interessati agli stages.

Le R.S.A. in tale occasione si riservano di avanzare indicazioni di metodo e sui contenuti.

SALUTE E SICUREZZA

Art. 54/bis

Con riferimento all'accesso del personale produttivo ai videoterminali, la Compagnia conferma che verranno posti in essere gli accorgimenti utili affinché l'installazione degli stessi nelle Agenzie avvenga in modo corretto, in conformità alle disposizioni del D. Lgs. 19/9/1994 n. 626.

MOBBING

Art. 54/ter

Le Parti riconoscono che la tutela della dignità, dei diritti fondamentali e della salute psicofisica dei lavoratori/trici è essenziale per garantire la qualità della vita negli ambienti di lavoro.

Considerata la rilevanza della materia, in attesa di una disciplina legislativa specifica al riguardo, le Parti concordano sull'opportunità di intervenire concretamente in merito e pertanto costituiscono una "Commissione Nazionale Paritetica".

Nel caso vengano segnalate condizioni o altri fattori che possano determinare l'insorgere di situazioni suscettibili all'interno del concetto di "mobbing" può essere adita la predetta Commissione al fine del tentativo di dirimere le problematiche.

La Commissione sarà costituita da 2 rappresentanti indicati dall'Alleanza e 2 rappresentanti indicati dalle OO.SS. e sarà presieduta a rotazione.

Le eventuali spese relative alle occasioni d'incontro della Commissione saranno disciplinate secondo quanto disposto dall'art. 1 e 2 delle D.I.A.

TRATTAMENTO PENSIONISTICO COMPLEMENTARE

Art. 55

A decorrere dall'1/1/1988 è previsto, a favore di ciascun lavoratore, un trattamento pensionistico complementare finanziato in parte mediante contributo del lavoratore stesso e in parte mediante contributo dell'impresa.

I criteri e le modalità di attuazione del trattamento pensionistico complementare sono disciplinati dall'apposito Regolamento contenuto nell'allegato 4 al presente contratto.

ASSISTENZA SANITARIA

Art. 55/bis

A decorrere dal 31.3.2001, a favore del personale con un'anzianità minima di tre anni, è previsto un contributo a carico dell'impresa di importo pari allo 0,5% della retribuzione individuata quale base ai fini del trattamento pensionistico complementare, da destinare al miglioramento del trattamento di assistenza sanitaria di cui alle D.I.A.

LONG TERM CARE

Art. 55/ter

L'Istituto, di rilevante impatto sociale e primazia pubblica, non può che trovare la Compagnia attenta e ricettiva al recepimento di indicazioni tese al compimento di concrete determinazioni funzionali all'attivazione dell'Istituto stesso.

Ciò premesso, le Parti si incontreranno entro sei mesi dalla data di stipula del presente contratto al fine di esaminare, in termini approfonditi, il nuovo istituto e concordare le migliori soluzioni in relazione all'orientamento che verrà assunto nel settore.

Laddove fossero individuati modelli e schemi di riferimento importabili all'interno della contrattazione nazionale aziendale, la Compagnia non potrà che tenerne nel massimo conto e quindi agire consequenzialmente, ferma restando l'eventualità del ricorso a soluzioni interne se individuate dalle Parti come più favorevoli per i Collaboratori.

Sussiste sin d'ora disponibilità da parte aziendale ad accantonare con decorrenza 1/1/2005 una quota dello 0,20% delle retribuzioni tabellari annue.

TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 56

Al personale di produzione in servizio alla data del 30/6/1989 sarà riconosciuto un terzo elemento, computabile a tutti gli effetti, secondo i valori di cui all'allegato A1), A3), A5), A7).

Art. 57

Al personale di produzione in servizio alla data di stipula del presente CCAL inquadrate al 1° - 2° - 3° e 4° livello verranno riconosciuti, a titolo di provvigione aggiuntiva da erogarsi in un'unica soluzione, importi da determinare come in appresso:

- per il **2003**: una quota percentuale, da erogarsi entro il **31/7/2004** dei "compensi provvigionali" percepiti da ciascun interessato nel **2003**. La misura della percentuale verrà individuata sulla base dell'importo medio dei "compensi provvigionali" liquidati nel **2003** al personale inquadrato nello stesso livello (ricavato dividendo l'ammontare dei "compensi provvigionali" complessivi liquidati per il numero dei percettori degli stessi) e dovrà essere tale da determinare mediamente un importo di **Euro 263,40** per il 1° livello, di **Euro 375,35** per il 2° livello, di **Euro 480,13** per il 3° livello e di **Euro 638,75** per il 4° livello;

- per il **2004**: una quota percentuale, da erogarsi entro il **31/7/2005** dei "compensi provvigionali" percepiti da ciascun interessato nel **2004**, calcolata con i criteri di cui sopra, in misura tale da determinare mediamente un importo di **Euro 268,64** per il 1° livello, di **Euro 382,81** per il 2° livello, di **Euro 489,68** per il 3° livello e di **Euro 651,45** per il 4° livello;

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

TRATTAMENTO ECONOMICO NORMA TRANSITORIA

Art. 58

Al personale in servizio a tempo indeterminato alla data di stipula del presente contratto verrà attribuita a partire dal 1° settembre **2004** un'anzianità convenzionale valida ai soli fini dello scatto tabellare nelle seguenti misure:

- **9 mesi** per il personale appartenente a classe biennale
- **12 mesi** per il personale appartenente a classe triennale

Al personale che, in pari data, sia collocato da almeno **27 mesi** nell'ultima classe di tabella, sarà corrisposto, con decorrenza **1° settembre 2004**, un assegno personale non assorbibile di importo pari a **12/36** del valore di scatto tra la penultima e l'ultima classe della tabella alla medesima data.

Per il personale collocato nell'ultima classe di tabella da meno di **27 mesi** al **1° settembre 2004**, l'assegno personale non assorbibile calcolato come da comma precedente sarà

corrisposto a decorrere dal raggiungimento dei 27 mesi di permanenza nell'ultima classe.

Per il personale collocato alla data di stipula del presente CCAL nella penultima classe di tabella sarà attribuito all'atto dello scatto nell'ultima classe un assegno personale non assorbibile pari a metà di 12/36 del valore di scatto tra la penultima e l'ultima classe della tabella alla data di stipula suddetta.

A far data dal 1° aprile 2004 sarà riconosciuto un incremento dello 0,3%, calcolato sulla retribuzione in vigore al 31.12.2002, relativamente alla retribuzione tabellare e al terzo elemento.

In concomitanza con gli adeguamenti retributivi per il secondo biennio contrattuale sarà attribuito con decorrenza 1° gennaio 2005 un ulteriore 0,6% di incremento, calcolato sulla retribuzione in vigore al 31.12.2002, relativamente alla retribuzione tabellare e al terzo elemento.

Gli arretrati spettanti per effetto dell'applicazione dei nuovi importi di trattamento economico tabellare devono essere ridotti di quanto già erogato a titolo di I.V.C. Tali arretrati saranno corrisposti possibilmente entro il 30 giugno 2004.

I suddetti arretrati spettano soltanto al personale in servizio alla data di stipula del presente accordo.

Di tali arretrati si terrà conto agli effetti della determinazione della quota di accantonamento del TFR relativa all'anno 2004, nonché ai fini della determinazione del contributo (a carico dell'Impresa ed a carico del Collaboratore) per il trattamento previdenziale di cui all'art. 55.

Le somme da corrispondersi a titolo di arretrati non saranno considerate utili ad alcun altro effetto contrattuale e di legge (lavoro straordinario, ecc.).

DISPOSIZIONI INTEGRATIVE AZIENDALI ARGOMENTI

Art. 59

In relazione agli argomenti che verranno trattati in sede di contratto integrativo aziendale per i dipendenti a cui si applica il CCNL, l'Impresa si dichiara disponibile a discutere anche per i dipendenti regolati dal presente contratto i temi sottindicati i cui testi costituiranno parte integrante del presente contratto:

- a) agevolazioni per lavoratori studenti
- b) forme previdenziali
- c) corsi di formazione professionale
- d) T.F.R. 70% anche per ristrutturazione casa di proprietà
- e) festività abolite (fruizione a mezza giornata)
- f) previdenza integrativa
- g) agevolazioni ai dipendenti nell'assegnazione in locazione di alloggi di proprietà della Società
- h) trattamento di trasferta
- i) agevolazioni per l'acquisto della prima casa
- l) prestiti personali.

PERSONALE FEMMINILE

Art. 60

Con riferimento alle tematiche relative al personale femminile che sono state oggetto di attento confronto con le OO.SS., l'Azienda non può che manifestare la propria sensibilità al problema, condividendo l'importanza del ruolo della donna nel mondo produttivo ed offrendo alla stessa pari opportunità di assunzione e di sviluppo professionale, dichiarando la propria disponibilità ad incontrare le OO.SS., in relazione anche alla legislazione vigente.

La Compagnia nel confermare la propria disponibilità ad incontrare le OO.SS., in riferimento ai temi di cui al presente articolo, individua la sede più opportuna nell'ambito del CIA, al fine di ivi ricomprendere all'interno della specifica Commissione aziendale un rappresentante delle realtà aziendali periferiche disciplinate dal CCAL Produttori, fermo restando il numero massimo di componenti già concordati (10, di cui 5 nominati dall'Azienda e 5 nominati dalle OO.SS.).

DECORRENZA E DURATA

Art. 61

Il presente contratto ha decorrenza dalla data della sua stipulazione, salvo le diverse decorrenze specificatamente indicate, e si applica al personale di cui all'art.1, purché in servizio alla predetta data, nonché a quello assunto successivamente.

Esso scadrà il 31/12/2004 per quanto riguarda la parte economica e il 31/12/2006 per la parte normativa.

Esso si intenderà tacitamente rinnovato per un periodo di due anni relativamente alla parte economica e per un periodo di quattro anni relativamente alla parte normativa qualora non venga disdetto per iscritto da una delle Parti almeno sei mesi prima delle scadenze.

Le Parti dichiarano di essere disponibili ad iniziare le trattative per il rinnovo del presente contratto secondo le procedure previste dall'Accordo sul Costo del Lavoro del 23 luglio 1993.

INDENNITÀ DI VACANZA CONTRATTUALE

Art. 62

Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a 3 mesi dalla data di scadenza del presente contratto o dalla data di presentazione della

piattaforma, ove successiva, ai dipendenti ai quali si applica il contratto non ancora rinnovato, sarà corrisposto, a partire dal mese successivo, un elemento provvisorio della retribuzione. Detto importo verrà corrisposto secondo le misure e le modalità di cui all'Accordo sul Costo del Lavoro del 23 luglio 1993.

Dalla decorrenza del rinnovo del contratto, l'indennità di vacanza contrattuale cessa di essere erogata.

Sugli aumenti retributivi verrà imputato quanto già corrisposto a titolo di indennità di vacanza contrattuale.

Nota a verbale - Le Parti si danno reciprocamente atto che, a partire dal prossimo rinnovo contrattuale e, limitatamente alla vigenza dell'Accordo sul Costo del Lavoro del 23/7/1993, i minimi retributivi contrattuali da prendere in considerazione ai fini della corrispondenza dell'indennità di vacanza contrattuale saranno composti dai minimi tabellari, dall'indennità di contingenza, dal terzo elemento e dall'EDR.

ASSEMBLEE

Art. 63

Al fine di sviluppare una sempre più costruttiva linea di relazioni sindacali, la Compagnia riconosce anche ai lavoratori operanti in unità produttive con meno di 16 dipendenti, in occasione del rinnovo del CCAL e relative disposizioni integrative, permessi retribuiti pari a 7 ore annue complessive per la partecipazione ad assemblee indette dalle OO.SS., fuori dai locali dell'Agenzia, con un preavviso di 3 giorni, nell'anno solare di riferimento.

Allegato A)

**TABELLA DI TRATTAMENTO ECONOMICO FISSO
OMNICOMPRESIVO DEL PERSONALE
ADDETTO ALL'ORGANIZZAZIONE PRODUTTIVA
ED ALLA PRODUZIONE**

TABELLA STIPENDIALE - DECORRENZA 1° GENNAIO 2003

4° LIVELLO

CLASSE	ANNI DI PERMANENZA	IMPORTO ANNUO
1	1 - 2	14.467,25
2	3 - 4	14.741,72
3	5 - 6	15.016,20
4	7 - 8	15.290,69
5	9 - 10	15.564,40
6	11 - 12	15.838,97
7	13 - 14 - 15	16.113,35
8	16 - 17 - 18	16.387,83
9	19 - 20 - 21	16.662,31
10	22 - 23 - 24	16.936,79
11	25 - 26 - 27	17.211,26
12	28 - 29 - 30	17.484,98
13	Oltre	17.759,46

Allegato A1)

**TERZO ELEMENTO PER IL SOLO PERSONALE
IN SERVIZIO AL 30/6/1989**

DECORRENZA 1° GENNAIO 2003

4° LIVELLO

CLASSE	ANNI DI PERMANENZA	IMPORTO ANNUO
1	1 - 2	246,04
2	3 - 4	256,63
3	5 - 6	267,21
4	7 - 8	277,79
5	9 - 10	287,71
6	11 - 12	298,29
7	13 - 14 - 15	308,87
8	16 - 17 - 18	319,46
9	19 - 20 - 21	330,04
10	22 - 23 - 24	340,62
11	25 - 26 - 27	351,20
12	28 - 29 - 30	361,12
13	Oltre	371,71

3° LIVELLO

CLASSE	ANNI DI PERMANENZA	IMPORTO ANNUO
1	1 - 2	12.146,53
2	3 - 4	12.343,26
3	5 - 6	12.539,23
4	7 - 8	12.735,97
5	9 - 10 - 11	12.931,93
6	12 - 13 - 14	13.128,66
7	15 - 16 - 17	13.324,63
8	18 - 19 - 20	13.521,36
9	21 - 22 - 23	13.717,34
10	Oltre	13.914,07

2° LIVELLO

CLASSE	ANNI DI PERMANENZA	IMPORTO ANNUO
1	1 - 2	11.165,45
2	3 - 4	11.260,62
3	5 - 6	11.355,80
4	7 - 8	11.450,97
5	9 - 10 - 11	11.546,14
6	12 - 13 - 14	11.641,31
7	15 - 16 - 17	11.736,48
8	Oltre	11.831,66

1° LIVELLO

CLASSE	ANNI DI PERMANENZA	IMPORTO ANNUO
1	1 - 2	6.157,55
2	3 - 4	6.231,68
3	5 - 6	6.305,81
4	7 - 8	6.379,95
5	Oltre	6.454,08

Allegato B)

3° LIVELLO

CLASSE	ANNI DI PERMANENZA	IMPORTO ANNUO
1	1 - 2	160,72
2	3 - 4	168,66
3	5 - 6	175,93
4	7 - 8	183,87
5	9 - 10 - 11	191,15
6	12 - 13 - 14	199,09
7	15 - 16 - 17	206,36
8	18 - 19 - 20	214,30
9	21 - 22 - 23	221,57
10	Oltre	229,51

2° LIVELLO

CLASSE	ANNI DI PERMANENZA	IMPORTO ANNUO
1	1 - 2	291,02
2	3 - 4	299,74
3	5 - 6	308,48
4	7 - 8	317,21
5	9 - 10 - 11	325,94
6	12 - 13 - 14	334,67
7	15 - 16 - 17	343,40
8	Oltre	352,13

**TABELLA DI TRATTAMENTO ECONOMICO FISSO
OMNICOMPRESIVO DEL PERSONALE
ADDETTO ALL'ORGANIZZAZIONE PRODUTTIVA
ED ALLA PRODUZIONE**

TABELLA STIPENDIALE - DECORRENZA 1° GENNAIO 2004**4° LIVELLO**

CLASSE	ANNI DI PERMANENZA	IMPORTO ANNUO
1	1 - 2	14.713,20
2	3 - 4	14.992,33
3	5 - 6	15.271,48
4	7 - 8	15.550,63
5	9 - 10	15.828,99
6	11 - 12	16.108,13
7	13 - 14 - 15	16.387,28
8	16 - 17 - 18	16.666,42
9	19 - 20 - 21	16.945,57
10	22 - 23 - 24	17.224,72
11	25 - 26 - 27	17.503,86
12	28 - 29 - 30	17.782,22
13	Oltre	18.061,37

Allegato B1)

**TERZO ELEMENTO PER IL SOLO PERSONALE
IN SERVIZIO AL 30/6/1989
DECORRENZA 1° GENNAIO 2004**

4° LIVELLO

CLASSE	ANNI DI PERMANENZA	IMPORTO ANNUO
1	1 - 2	250,23
2	3 - 4	260,99
3	5 - 6	271,75
4	7 - 8	282,51
5	9 - 10	292,60
6	11 - 12	303,36
7	13 - 14 - 15	314,12
8	16 - 17 - 18	324,89
9	19 - 20 - 21	335,65
10	22 - 23 - 24	346,41
11	25 - 26 - 27	357,17
12	28 - 29 - 30	367,26
13	Oltre	378,02

3° LIVELLO

CLASSE	ANNI DI PERMANENZA	IMPORTO ANNUO
1	1 - 2	12.353,02
2	3 - 4	12.553,10
3	5 - 6	12.752,39
4	7 - 8	12.952,48
5	9 - 10 - 11	13.151,77
6	12 - 13 - 14	13.351,85
7	15 - 16 - 17	13.551,15
8	18 - 19 - 20	13.751,23
9	21 - 22 - 23	13.950,53
10	Oltre	14.150,61

2° LIVELLO

CLASSE	ANNI DI PERMANENZA	IMPORTO ANNUO
1	1 - 2	11.355,26
2	3 - 4	11.452,05
3	5 - 6	11.548,85
4	7 - 8	11.645,64
5	9 - 10 - 11	11.742,42
6	12 - 13 - 14	11.839,21
7	15 - 16 - 17	11.936,00
8	Oltre	12.032,80

1° LIVELLO

CLASSE	ANNI DI PERMANENZA	IMPORTO ANNUO
1	1 - 2	6.262,23
2	3 - 4	6.337,62
3	5 - 6	6.413,01
4	7 - 8	6.488,41
5	Oltre	6.563,80

Allegato C

**TABELLA DI TRATTAMENTO ECONOMICO FISSO
OMNICOMPRESIVO DEL PERSONALE
ADDETTO ALL'ORGANIZZAZIONE PRODUTTIVA
ED ALLA PRODUZIONE**

TABELLA STIPENDIALE - DECORRENZA 1° APRILE 2004

4° LIVELLO

CLASSE	ANNI DI PERMANENZA	IMPORTO ANNUO
1	1 - 2	14.755,03
2	3 - 4	15.034,96
3	5 - 6	15.314,90
4	7 - 8	15.594,84
5	9 - 10	15.874,00
6	11 - 12	16.153,93
7	13 - 14 - 15	16.433,87
8	16 - 17 - 18	16.713,81
9	19 - 20 - 21	16.993,75
10	22 - 23 - 24	17.273,69
11	25 - 26 - 27	17.553,62
12	28 - 29 - 30	17.832,78
13	Oltre	18.112,72

3° LIVELLO

CLASSE	ANNI DI PERMANENZA	IMPORTO ANNUO
1	1 - 2	163,45
2	3 - 4	171,52
3	5 - 6	178,92
4	7 - 8	186,99
5	9 - 10 - 11	194,40
6	12 - 13 - 14	202,47
7	15 - 16 - 17	209,87
8	18 - 19 - 20	217,94
9	21 - 22 - 23	225,34
10	Oltre	233,41

2° LIVELLO

CLASSE	ANNI DI PERMANENZA	IMPORTO ANNUO
1	1 - 2	295,97
2	3 - 4	304,84
3	5 - 6	313,72
4	7 - 8	322,60
5	9 - 10 - 11	331,48
6	12 - 13 - 14	340,36
7	15 - 16 - 17	349,24
8	Oltre	358,11

Allegato C1)

**TERZO ELEMENTO PER IL SOLO PERSONALE
IN SERVIZIO AL 30/6/1989
DECORRENZA 1° APRILE 2004**

4° LIVELLO

CLASSE	ANNI DI PERMANENZA	IMPORTO ANNUO
1	1 - 2	250,94
2	3 - 4	261,73
3	5 - 6	272,52
4	7 - 8	283,32
5	9 - 10	293,43
6	11 - 12	304,23
7	13 - 14 - 15	315,02
8	16 - 17 - 18	325,81
9	19 - 20 - 21	336,60
10	22 - 23 - 24	347,40
11	25 - 26 - 27	358,19
12	28 - 29 - 30	368,31
13	Oltre	379,10

3° LIVELLO

CLASSE	ANNI DI PERMANENZA	IMPORTO ANNUO
1	1 - 2	12.388,14
2	3 - 4	12.588,79
3	5 - 6	12.788,65
4	7 - 8	12.989,30
5	9 - 10 - 11	13.189,17
6	12 - 13 - 14	13.389,81
7	15 - 16 - 17	13.589,68
8	18 - 19 - 20	13.790,33
9	21 - 22 - 23	13.990,20
10	Oltre	14.190,84

2° LIVELLO

CLASSE	ANNI DI PERMANENZA	IMPORTO ANNUO
1	1 - 2	11.387,55
2	3 - 4	11.484,61
3	5 - 6	11.581,69
4	7 - 8	11.678,75
5	9 - 10 - 11	11.775,81
6	12 - 13 - 14	11.872,87
7	15 - 16 - 17	11.969,94
8	Oltre	12.067,01

1° LIVELLO

CLASSE	ANNI DI PERMANENZA	IMPORTO ANNUO
1	1 - 2	6.280,04
2	3 - 4	6.355,64
3	5 - 6	6.431,24
4	7 - 8	6.506,86
5	Oltre	6.582,46

3° LIVELLO

Allegato 1

CLASSE	ANNI DI PERMANENZA	IMPORTO ANNUO
1	1 - 2	163,92
2	3 - 4	172,01
3	5 - 6	179,43
4	7 - 8	187,52
5	9 - 10 - 11	194,95
6	12 - 13 - 14	203,05
7	15 - 16 - 17	210,46
8	18 - 19 - 20	218,56
9	21 - 22 - 23	225,98
10	Oltre	234,07

Spett.le FIBA/CISL - Roma

Spett.le FISAC/CGIL - Roma

Spett.le FNA - Milano

Spett.le UILCA/UIL - Roma

La Società si dichiara disponibile ad incontrare codeste Segreterie Nazionali, in data da concordare, per esaminare congiuntamente, in relazione all'entrata in vigore del nuovo CCAL Produttori, quelle disfunzioni produttive denunciate che siano riconducibili ad un fatto collettivo.

ALLEANZA ASSICURAZIONI S.p.A.

2° LIVELLO

CLASSE	ANNI DI PERMANENZA	IMPORTO ANNUO
1	1 - 2	296,81
2	3 - 4	305,71
3	5 - 6	314,62
4	7 - 8	323,51
5	9 - 10 - 11	332,42
6	12 - 13 - 14	341,32
7	15 - 16 - 17	350,23
8	Oltre	359,13

DICHIARAZIONE DELL'ALLEANZA ASSICURAZIONI S.p.A.

Premesso

- che, in occasione della stipula del CCAL 22/1/1982, è stata inserita nel contratto stesso una dichiarazione comune nella quale si attesta che le Parti non sono giunte ad una intesa per una nuova regolamentazione della materia relativa alle tutele sindacali già disciplinata dall'art. 52 del CCAL 13/1/1979;
 - che analoga situazione si è verificata in occasione dei successivi rinnovi del CCAL del 13/1/1985, del 30/6/1989, del 22/1/1992, del 14/5/1995, del 31/3/2001 e del 22/4/2004;
- tanto premesso, restano in vigore le norme di cui all'art. 52 del CCAL 13/1/1979 Produttori ed all'art. 61 del CCAL 13/1/1979 Amministrativi e le relative tre note a verbale.

Peraltro - posto che anche per i lavoratori con le cariche sindacali indicate nei precitati articoli permangono, stante il rapporto di dipendenza, l'obbligo primario di prestare la propria attività a favore dell'Azienda - l'Alleanza dichiara che, laddove i lavoratori interessati dovessero astenersi dal lavoro per svolgere attività sindacale in misura non considerata conforme al dettato e allo spirito delle norme nonchè a quanto previsto dalla nota a verbale n. 3, ne darà informazione all'Organizzazione sindacale di appartenenza riservandosi di adottare gli opportuni provvedimenti nell'eventualità che gli anormali comportamenti dovessero permanere.

ACCORDO SULLA DISCIPLINA DELLE FESTIVITÀ ABOLITE

Il giorno 22/4/2004 in Milano

tra

- l'Alleanza Assicurazioni S.p.A.
- l'Associazione Nazionale fra le Imprese Assicuratrici (ANIA)

e la

- FIBA/CISL
 - FISAC/CGIL
 - FNA
 - UILCA/UIL
- premessi

- che la Legge 5 marzo 1977 n° 54, ha dichiarato non più festivi, e quindi lavorativi, i seguenti giorni: Epifania, S. Giuseppe, Ascensione di N.S., Corpus Domini e SS. Pietro e Paolo;
- che la citata Legge ha altresì disposto lo spostamento della celebrazione della festività nazionale della Repubblica e della festività dell'Unità Nazionale, dichiarando non più festive anche le giornate del 2 giugno e del 4 novembre;
- che il D.P.R. 28 dicembre 1985 n. 792 e la Legge 20 novembre 2000 n. 336 hanno reinserito fra le giornate festive rispettivamente l'Epifania (6 gennaio) e la celebrazione della Festività Nazionale della Repubblica (2 giugno);

tanto premesso
si è convenuto quanto segue:

Art. 1

Il presente accordo si applica al personale addetto all'organizzazione produttiva ed alla produzione dipendente dall'Alleanza Assicurazioni S.p.A. regolato dal relativo CCAL.

Art. 2

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

Art. 3

In sostituzione delle giornate già festive di cui alla premessa, gli Ispettori di organizzazione produttiva e gli Ispettori di produzione avranno diritto - per ciascun anno di durata dell'accordo - di usufruire di tante giornate di permesso straordinario retribuito quante sono le giornate ex festive che cadono durante l'anno in giornate lavorative, a condizione che in tali giornate abbiano effettivamente prestato la propria attività lavorativa o - anche se assenti - abbiano comunque percepito per le stesse la retribuzione loro spettante.

Le giornate di permesso straordinario competono anche quando l'assenza dal lavoro è dovuta a motivi di sciopero o all'estensione obbligatoria di maternità prevista dall'art. 4 della Legge 30 dicembre 1971 n. 1204.

Art. 4

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro o di assunzione nel corso dell'anno, gli Ispettori di organizzazione produttiva e gli Ispettori di produzione avranno diritto alle sole giornate di permesso straordinario corrispondenti ai giorni già festivi cadenti rispettivamente nel periodo antecedente alla risoluzione del rapporto di lavoro o nel periodo successivo alla costituzione del medesimo.

Art. 5

Le giornate di permesso straordinario retribuito debbono essere usufruite dagli interessati nel corso dell'anno. L'impresa ne autorizzerà il godimento in rapporto alle esigenze di servizio ed a quelle dei lavoratori interessati.

Art. 6

Il presente accordo ha decorrenza dal **22/4/2004** e si applica al personale addetto all'organizzazione produttiva ed alla produzione in servizio alla stessa data.

L'accordo cesserà di aver efficacia il **31/12/2006** e si intenderà tacitamente rinnovato di triennio in triennio qualora non venga disdetto da una delle Parti almeno 6 mesi prima della scadenza.

Allegato 4

REGOLAMENTO PER L'ATTUAZIONE DEL TRATTAMENTO PENSIONISTICO COMPLEMENTARE PREVISTO DALL'ARTICOLO 55

- 1) Il trattamento pensionistico complementare di cui all'art. 55 sarà attuato mediante costituzione - con atto pubblico ai sensi degli artt. 14, 36, 37 e 38 del Codice Civile - di un'apposita Cassa aziendale di previdenza, la quale opererà in conformità alle disposizioni legislative vigenti in materia.
- 2) Ai fini dell'attuazione del menzionato trattamento pensionistico complementare, le somme a carico della Società di cui al successivo punto 4), lett. a) e quelle a carico dei lavoratori di cui al punto 4), lett. b) verranno fatte confluire nella predetta Cassa aziendale di previdenza e saranno accreditate, per l'importo riferentesi a ciascun lavoratore, in conti individuali intestati ai singoli lavoratori soci della Cassa stessa.
- 3) Lo Statuto della Cassa di previdenza dovrà prevedere la composizione paritetica del suo organismo di amministrazione tra rappresentanti dell'impresa e rappresentanti dei lavoratori soci della Cassa.
- 4)a) La Società contribuirà al finanziamento del trattamento pensionistico complementare mediante versamento, a favore di ciascun dipendente socio della Cassa, una volta all'anno al 1° di gennaio, di una somma pari all'1% della retribuzione annua come in appresso convenzionalmente determinata.
 Agli effetti della determinazione della retribuzione annua di cui al comma precedente, va preso in considerazione esclusivamente l'importo annuo che al momento del versamento è previsto per la classe di appartenenza della "tabella stipendiale" del livello normativo nel quale il lavoratore interessato si trova inserito.
 Per il personale di produzione il contributo dell'1% sarà calcolato anche sulla quota retributiva, di cui alla lettera b) dell'art. 43, dei compensi provvigionali pagati nell'anno solare precedente quello del versamento.

Per l'anno di assunzione verrà versata una quota pari a un dodicesimo per ogni mese intero di servizio prestato (il relativo versamento avverrà il 1° gennaio dell'anno successivo e sarà computato sugli elementi retributivi in atto al 1° gennaio stesso).

Per l'anno di cessazione verrà versata una quota pari ad un dodicesimo per ogni mese intero di servizio prestato (la quota eventualmente versata in più dal 1° gennaio dell'anno verrà recuperata dalla Società sulle competenze comunque spettanti per la cessazione del rapporto).

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

4)b) Per quanto riguarda il contributo dei lavoratori, la determinazione dello stesso viene demandata alle disposizioni integrative previste per il presente contratto. Esso dovrà essere comunque almeno pari al 50% di quello della Società.

È ammesso l'utilizzo del 70% del T.F.R. maturato nell'anno anche per l'intero ammontare del contributo stesso a condizione che questo detto 70% non sia già stato destinato ad altre forme previdenziali.

Per i soli lavoratori iscritti alla Cassa successivamente alla data del 28 aprile 1993 si applicano le seguenti disposizioni:

I) sarà destinata alla previdenza complementare una quota di accantonamento annuale del TFR per un importo pari al contributo erogato dalla Compagnia ovvero, se trattasi di lavoratori di prima occupazione di cui al comma 3° dell'art. 8 del D.Lgs. 124/93, dell'intero accantonamento del TFR.
 È demandata alle D.I.A. del presente CCAL, la determinazione della misura della riduzione della quota degli accantonamenti annuali al TFR così come previsto dal 2° comma dell'art. 8 del D.Lgs. 124/93;

II) qualora i lavoratori iscritti alla Cassa successivamente alla data del 28 aprile 1993, con esclusione di quelli di prima occupazione di cui al comma 3° dell'art. 8 del D.Lgs. 124/93, utilizzino il TFR per il pagamento del loro contributo, così come consentito dalla vigente normativa contratt-

tuale, tale utilizzo è da considerarsi in aggiunta a quello previsto nel precedente punto D).

- 5) Scopo della Cassa Aziendale di Previdenza è quello di garantire ai lavoratori, per il momento in cui lasceranno il servizio avendo maturato il diritto a pensione di vecchiaia, anzianità o invalidità a carico dell'INPS, l'erogazione di una rendita vitalizia.
- 6) Per la realizzazione delle finalità di cui al precedente punto 5), la Cassa utilizzerà le somme accreditate nei conti individuali di cui al precedente punto 4) quali premi di assicurazione sulla vita per la costituzione di una rendita vitalizia differita con controassicurazione.
- La rendita vitalizia sarà liquidata al lavoratore interessato dal 1° giorno del mese successivo a quello in cui il lavoratore stesso avrà lasciato il servizio avendo maturato i requisiti di cui al precedente punto 5).
- La polizza dovrà prevedere l'opzione che al termine del differimento, sempre che l'assicurato sia in vita, a richiesta dello stesso, la rendita su testa singola sia convertita in una rendita certa per cinque o dieci anni e successivamente vitalizia, con indicazione del beneficiario, oppure in una rendita su due teste con reversibilità, nella misura che verrà stabilita dalla Società su basi attuariali, a favore della seconda testa.
- In sede di rinnovo delle disposizioni integrative aziendali verranno definite le ipotesi in cui potrà essere prevista l'opzione di capitale.
- Al fine di semplificare l'erogazione delle rendite, nel caso di passaggio di un dipendente da una Cassa di previdenza ad un'altra, sarà consentito il trasferimento delle riserve.
- 7) La Cassa stipulerà i contratti di assicurazione con la Società.
- Le tariffe saranno costruite con le stesse basi tecniche approvate dai competenti Organi di Controllo.
- Con opportune norme sarà data la possibilità di anticipare o posticipare la data di godimento della rendita (fissata preventivamente al 60° anno di età), per farla coincidere con quella di effettivo pensionamento per vecchiaia, per anzianità o per invalidità.

Le prestazioni assicurate saranno rivalutate in funzione dei redditi delle gestioni di riferimento delle riserve con un'aliquota di partecipazione al rendimento netto non inferiore al 90%, tenuto conto della composizione che interviene, se del caso, fra la misura di rivalutazione e il tasso tecnico implicito nella capitalizzazione delle riserve matematiche.

È garantito in ogni caso un beneficio finanziario minimo del 4% annuo, comprensivo dell'eventuale tasso tecnico già conteggiato nel calcolo del premio.

8) Parte delle somme accreditate nei conti individuali, la cui destinazione è demandata alla sede aziendale, sarà utilizzata per assicurare un capitale per il caso di morte e di invalidità totale e permanente.

La copertura in caso di morte e di invalidità è, a parità di premio versato, maggiore nei casi di giovane età.

In sede aziendale dovrà addiversarsi ad una omogeneizzazione con analoghe forme assicurative eventualmente già in atto, fermi i costi già in essere per dette forme.

La tariffa che verrà adottata sarà quella di assicurazione temporanea per gruppi.

Allegato 5

Spett.le FIBA/CISL – Roma

Spett.le FISAC/CGIL – Roma

Spett.le FNA – Milano

Spett.le UILCA/UIL – Roma

Con riferimento all'istituzione del Rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza, così come previsto dal D.Lgs. 19/9/1994 n. 626, Vi confermiamo la nostra disponibilità ad applicare, nel rispetto delle specificità aziendali, l'accordo ANIA del 18/4/1995 in tema di sicurezza e salute dei lavoratori sul luogo di lavoro.

ALLEANZA ASSICURAZIONI S.p.A.

Allegato 6

Spett.le FIBA/CISL – Roma

Spett.le FISAC/CGIL – Roma

Spett.le FNA – Milano

Spett.le UILCA/UIL – Roma

La Compagnia rende noto alle OO.SS. di voler provvedere a tutelare ulteriormente tutti i dipendenti con una forma assicurativa, in aggiunta a quella prevista dall'INAIL, mediante la stipula di una polizza cumulativa infortuni a copertura di qualsiasi evento che possa colpire gli stessi dipendenti in relazione all'attività lavorativa.

La polizza prevede un capitale assicurato pari a due volte e mezzo la retribuzione annua in caso di morte e pari a tre volte la retribuzione annua in caso di invalidità permanente con un massimale di € 154.937,07.

ALLEANZA ASSICURAZIONI S.p.A.

Allegato 7

DICHIARAZIONE DELLE PARTI SUL CONTRATTO DI FORMAZIONE E LAVORO

Nel caso venisse a mancare la possibilità di effettuare assunzioni con contratto di formazione e lavoro o venisse completata la ridefinizione del Cfl in corso da parte del Governo, le Parti firmatarie si immetteranno per regolamentare l'attivazione dello strumento operativo più idoneo nel quadro delle azioni positive per favorire l'incremento dell'occupazione.

Allegato 8

Raccomandata (a mano o A.R.)

COMUNICAZIONE DI SOSPENSIONE TEMPORANEA DAL SERVIZIO

Egregio Signor.....

Con la presente Le comuniciamo che, ai sensi dell'articolo....., si deve considerare sospeso dal servizio dal giorno..... per il tempo strettamente necessario agli accertamenti riguardanti la Sua attività presso la nostra Agenzia Generale di....., in quanto e' emerso che.....(indicazioni del fatto rilevato)

Pur essendo esonerato dal lavoro, Le saranno ugualmente corrisposti i Suoi emolumenti.

All'atto della consegna della presente lettera dovrà restituire ogni documento e/o attrezzatura di proprietà della Società.

Si dovrà comunque tenere a nostra disposizione per fornirci gli eventuali chiarimenti necessari anche in relazione di eventuali ulteriori fatti che dovessero emergere a seguito degli accertamenti in corso.

Distinti saluti.

ALLEANZA ASSICURAZIONI S.p.A.

Allegato 9

FONDO PER IL SOSTEGNO DEL REDDITO E DELL'OCCUPAZIONE DEL PERSONALE AMMINISTRATIVO E PRODUTTIVO

Le Parti si incontreranno entro sei mesi dalla data di stipula del presente contratto al fine di esaminare la situazione e per assumere le conseguenti determinazioni di settore, previa le più opportune verifiche in sede aziendale nel rispetto dell'obiettivo dell'Istituto.

80

Allegato 10

NORMATIVA ANTIRICICLAGGIO

Lettera delle OO.SS. all'ALLEANZA ASSICURAZIONI S.p.A.

È ormai in vigore da tempo la normativa anticicliaggio, regolamentata dalla Legge 5 luglio 1991 n. 197, integrata dal Decreto Legislativo 25 settembre 1999 n. 374, che prevede precisi obblighi in materia, una precisa tempistica e un sistema sanzionatorio di rilevante portata economica ovvero una multa da 2.528,28 a 12.911,42 Euro per omessa identificazione e registrazione di quanto previsto da parte del personale incaricato da Alleanza.

Nel merito della prestazione lavorativa ci corre l'obbligo di sottolineareVi, sebbene non necessario, che le responsabilità disciplinari dei dipendenti collegate agli obblighi di diligenza nell'espletamento delle proprie attività, non sono modificate in conseguenza della predetta normativa.

Si osserva inoltre come sia l'Azienda a destinare all'organizzazione della propria attività risorse e mezzi, con la conseguenza che, così come se ne assume i vantaggi dal punto di vista economico, è del tutto evidente che essa debba altresì sopportare le conseguenze negative che ne possono discendere.

Il concetto di rischio d'Impresa, infatti, non può non trovare applicazione anche in questo caso.

È perciò evidente che la responsabilità inerente agli adempimenti degli obblighi previsti dalla Legge in oggetto ha come

81

unico destinatario l'impresa: essa sola ne sopporta interamente gli oneri economici derivanti.

Richiediamo pertanto che si assumano decisioni conformi allo spirito della normativa.

Restiamo in attesa di un Vostro cortese riscontro e, con l'occasione, porgiamo distinti saluti.

Lettera dell'ALLEANZA ASSICURAZIONI S.p.A. alle OO.SS.

In risposta alla Vostra comunicazione in ordine ai profili sanzionatori ed alle conseguenze di cui alla L. 1977/91, come modificata dal D.Lgs. 374/99, nel condividere il quadro normativo riassuntivo da Voi delineato desideriamo innanzitutto precisarVi che la Compagnia ha adottato le necessarie iniziative per adeguarsi a quanto previsto dalla richiamata normativa.

Per quanto riguarda le responsabilità disciplinari dei Collaboratori dipendenti collegate agli obblighi di diligenza nell'espletamento delle proprie attività Vi confermiamo che esse non sono state modificate dalla summenzionata normativa.

Allegato 11

CONTRATTO DI INSERIMENTO

Le Parti, entro sei mesi dalla data di stipula del presente contratto, si confronteranno in merito alle modalità applicative dei rinvii contenuti nel Decreto Legislativo n. 276 del 10 settembre 2003 relativamente al tema in oggetto e specificamente in ordine alle tematiche demandate alla Contrattazione Collettiva.

NUOVO APPRENDISTATO

Le Parti si incontreranno entro sei mesi dalla data di stipula del presente contratto per definire la nuova regolamentazione per la disciplina di quanto in oggetto, verificato l'impatto e la compatibilità con la normativa contrattuale vigente.

Spett.le FIBA/CISL – Roma

Spett.le FISAC/CGIL – Roma

Spett.le FNA – Milano

Spett.le UILCA/UIL – Roma

Con riferimento alla discussione avvenuta in sede di rinnovo del CCAL relativamente al Protocollo su ristrutturazione e occupazione, ribadiamo la nostra disponibilità a considerare il relativo Protocollo allegato alla contrattazione integrativa del 20/2/2002 confermato sino alla scadenza della stessa di prossimo rinnovo.

Distinti saluti.

ALLEANZA ASSICURAZIONI S.p.A.