



**ALLEANZA
ASSICURAZIONI**

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE
AZIENDALE DI LAVORO
PER LE GESTIONI ECONOMICHE
DELLA COMPAGNIA
ALLEANZA ASSICURAZIONI S.p.A.
DI MILANO
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	9
Assunzione e prova	2 e segg.	9
Classificazione ed inquadramento del personale	7	11
Trattamento economico dopo 10 anni	8	13
Impiegato unico di Agenzia	9	14
Rotazione mansioni	10	15
Doveri	11 e seg.	16
Provvedimenti disciplinari	15 e seg.	17
Orario di lavoro	19	19
Lavoro straordinario	20 e seg.	21
Festività	25	22
Retribuzione	26 e seg.	23
Scatti di anzianità	28	24
Anzianità convenzionali	29	25
Passaggi di categoria	30	26
Premi di anzianità	31	26
Ferie	32 e segg.	28
Aspettative-Permessi-Licenze-Congedi	36 e segg.	30
Malattia-Gravidanza-Puerperio	38 e segg.	32
Volontariato	43 bis	36

TEMATICHE	Articoli	Pag.
Servizio militare	44 e segg.	37
Missioni e trasferimenti	46 e segg.	38
Risoluzione del rapporto di lavoro Cause di cessazione del rapporto di lavoro	50	41
Cessazione del rapporto di lavoro per dimissioni	51	42
Cessazione del rapporto di lavoro per malattia o conseguenza di infortunio	52	42
Cessazione del rapporto di lavoro per giusta causa	53	42
Cessazione del rapporto di lavoro per iniziativa dell'Impresa	54	43
Cessazione del rapporto di lavoro a causa di decesso	55	43
Preavviso	56	44
Misura del trattamento di fine rapporto	57	44
Modalità di comunicazione ed effetto di alcune forme di recesso	58	45
Modalità di versamento delle indennità	59	45
Certificato di prestato servizio	60	45
Personale avente incarichi di carattere sindacale	61	46
Clausole finali, transitorie e generali – raggruppamenti voci stipendiali	62	48
Personale trasferito	63	48

TEMATICHE	Articoli	Pag.
Inscindibilità delle disposizioni contrattuali	64	49
Diritto all'informazione	65	50
Corsi professionali	66	51
Tutela della salute	67	52
Mobbing	67/bis	52
Disposizioni integrative aziendali – argomenti	68	53
Trattamento previdenziale	69	54
Assistenza sanitaria	69/bis	54
Long term care	69/ter	54
Personale femminile	70	55
Indennità di contingenza	71	56
Trattamento economico - Norma transitoria	72	56
Decorrenza e durata	73	58
Indennità di vacanza contrattuale	74	59
Assemblee	75	59
◆◆◆◆◆		
TEMATICHE	Allegati	Pag.
Trattamento economico tabellare Agenti Generali dall'1/1/2003	A	61
Trattamento economico tabellare Agenti Generali dall'1/1/2004	A/1	62
Trattamento economico tabellare Agenti Generali dall'1/10/2004	A/2	63

TEMATICHE	Allegati	Pag.
Trattamento economico tabellare Personale Amministrativo dall'1/1/2003	B	64
Trattamento economico tabellare Personale Amministrativo dall'1/1/2004	B/1	65
Trattamento economico tabellare Personale Amministrativo dall'1/10/2004	B/2	66
Accordo sulla disciplina delle festività abolite	1	67
Dichiarazione dell'Alleanza Assicurazioni	2	70
Regolamento per l'attuazione del trattamento pensionistico complementare previsto all'art. 69	3	71
Lettera di Alleanza Assicurazioni alle OO.SS. (rappresentante dei lavoratori per la sicurezza)	4	76
Accordo per la regolamentazione dell'apprendistato	5	77
Nuovo apprendistato	6	81
Lettera di Alleanza Assicurazioni alle OO.SS. (polizza cumulativa infortuni)	7	82
Comunicazione di sospensione temporanea dal servizio	8	83
Fondo per il sostegno del reddito e dell'occupazione del personale amministrativo e produttivo	9	84
Lettere delle OO.SS. e dell'Alleanza Assicurazioni S.p.A. (Normativa Antiriciclaggio)	10	85
Contratto di inserimento	11	87

In data **22/4/2004** in Milano tra Alleanza Assicurazioni, 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 Pissino.

– 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 Carnassale, 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 Barban e Carla 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;

premesse

che il contratto collettivo nazionale aziendale di lavoro per il personale dipendente da Imprese di Assicurazione (normativo) con la seconda "nota a verbale" all'art. 1 regola soltanto i rapporti tra l'ALLEANZA ASSICURAZIONI S.p.A. ed il personale della Direzione Generale, del Centro di Chieti e delle Agenzie Generali di Bologna, Firenze, Genova, Milano, Napoli, Palermo, Roma, Torino e Venezia (ivi compresi gli Agenti Generali titolari delle corrispondenti Agenzie Generali Sede nonché il personale delle Agenzie Generali subordinate aventi giurisdizione territoriale solo su una parte delle suddette città. Sono invece esclusi gli Agenti Generali preposti alle Agenzie Generali subordinate sopra citate, i quali sono disciplinati dal presente accordo, come gli Agenti Generali di tutte le altre Agenzie dell'ALLEANZA ASSICURAZIONI S.p.A. a gestione economica);

si è convenuto quanto segue:

SFERA DI APPLICAZIONE

Art. 1

Il presente contratto disciplina i rapporti di lavoro tra l'ALLEANZA ASSICURAZIONI S.p.A. ed il personale dipendente dalle Agenzie Generali (in conformità alle precisazioni indicate in premessa) e dagli altri organismi, comunque denominati, facenti parte dell'Organizzazione periferica delle Agenzie Generali gestite in economia, purché in servizio alla data di stipula del contratto stesso.

Il presente contratto non si applica:

- a) agli Agenti Generali nominati Funzionari o Dirigenti;
- b) al personale addetto all'organizzazione, alla produzione e agli incassi, salvo quanto disposto dall'art. 63;
- c) al personale con mansioni consistenti in prestazioni di mano d'opera (operai, personale di fatica e pulizia, portieri, ecc.);

ASSUNZIONE

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.

Art. 3

Per l'assunzione sono normalmente richiesti i seguenti documenti:

- a) certificati di nascita e cittadinanza;
- b) certificato di studi compiuti;
- c) copia dello stato di servizio militare o del foglio matricolare;
- d) certificato penale generale del casellario giudiziario di data non anteriore a tre mesi;

- e) certificati di servizio eventualmente prestato presso altre Aziende;
- f) consenso, se trattasi di minori, delle persone che per legge ne hanno la potestà;
- g) stato di famiglia;
- h) libretto di lavoro;
- i) 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 comunicherà all'interessato per iscritto:

- a) il grado, la categoria e la classe di assegnazione;
- b) la sede di lavoro;**
- c) la data di assunzione in servizio;
- d) la durata del periodo di prova;
- e) il trattamento economico.

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

Art. 5

Il grado deve risultare da apposita lettera rilasciata dall'Impresa.

PROVA

Art. 6

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

- 10 Il periodo di prova non può superare i tre mesi.

Trascorso tale periodo, senza che sia intervenuta la risoluzione del rapporto di lavoro, si applicheranno le norme del presente contratto e 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.

Gli Agenti Generali ed i Capi Ufficio non sono soggetti a periodo di prova.

Nota a verbale n. 1 - Nel periodo di prova spetta al lavoratore il trattamento tabellare in vigore.

Nota a verbale n. 2 - 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.

CLASSIFICAZIONE ED INQUADRAMENTO DEL PERSONALE

Art. 7

Il personale viene inquadrato come segue:

- a) Agenti Generali di Agenzie in economia anche con incarico ispettivo (compresi quelli che operano nelle città di Bologna, Firenze, Genova, Milano, Napoli, Palermo, Roma, Torino e Venezia non come titolari delle corrispondenti Agenzie Generali Sede ma preposti a quelle subordinate, aventi una giurisdizione territoriale limitata ad una parte della città stessa), sono coloro ai quali l'Impresa attribuisca, con apposita lettera di nomina, tale qualifica in considerazione delle funzioni nella stessa elencate, al fine di organizzare, sviluppare e curare l'attività organizzativa, produttiva e d'incasso secondo le direttive della Compagnia;
- b) Capi Ufficio - sono coloro ai quali l'Impresa attribuisca per iscritto anche la responsabilità del coordinamento dell'attività contabile dell'Agenzia Generale di appartenenza, nonché l'incarico di assolvere, in via continuativa, attività ispettiva sulle unità produt-

tive site nell'area dell'ispettorato in una delle quali, compresa quella di appartenenza, operi almeno un Vice Capo Ufficio;

c) Vice Capi Ufficio - sono coloro ai quali l'Impresa attribuisca per iscritto anche la responsabilità del coordinamento dell'attività contabile dell'Agenzia Generale di appartenenza nonché l'incarico di assolvere, in via continuativa, attività ispettiva su determinate unità produttive in una delle quali, ivi compresa quella di appartenenza, operi almeno un lavoratore di 1ª categoria;

d) 1ª categoria - appartengono a questa categoria i lavoratori che, in base alle direttive ricevute, anche avvalendosi di procedure e prassi esistenti, svolgano in via continuativa e prevalente compiti richiedenti:

- elevata esperienza e preparazione professionale, capacità per intrattenere rapporti all'esterno per lo scambio di informazioni complesse, per affrontare situazioni e problemi anche variabili ed individuarne ed interpretarne le eventuali anomalie, utilizzando conoscenze specifiche all'Impresa.

(Appartengono a questa categoria: - "l'addetto amministrativo" con incarico di seguire l'attività amministrativa, sia all'interno della Sede agenziale sia all'esterno della stessa; - "il capo reparto"; - "il tecnico immobiliare" con incarico esterno di curare la manutenzione degli immobili dell'Impresa);

e) 2ª categoria - appartengono a questa categoria i lavoratori che sulla base di istruzioni ricevute, di norme, procedure o prassi prestabilite, svolgano in via continuativa e prevalente compiti richiedenti:

- preparazione professionale in relazione a problemi anche diversi;
- adeguata esperienza per la classificazione, il confronto, la verifica dei dati, la codifica dei tabulati, le registrazioni contabili, nonché la compilazione del foglio cassa con il relativo maneggio di denaro;
- capacità per intrattenere rapporti con l'esterno per lo scambio di informazioni semplici.

f) 3ª categoria - appartiene a questa categoria:

- il personale che svolge attività manuale e/o ausiliare al funzionamento degli uffici per abilitarsi alla quale occorranno semplici conoscenze professionali e/o per le quali sia richiesto un certo periodo di pratica. (Appartengono a questa categoria i commessi).

Il personale, pur essendo tenuto a svolgere in primo luogo i compiti relativi alla categoria di appartenenza, potrà comunque essere utilizzato per l'assolvimento anche di compiti propri della categoria inferiore.

Nota a verbale n. 1 - I Capi Ufficio sono attualmente denominati Sovrintendenti.

I Vice Capi Ufficio sono attualmente denominati Intendenti.

Nota a verbale n. 2 - Per le categorie di Capo Ufficio, Vice Capo Ufficio e 1ª categoria viene prevista, con decorrenza 1º luglio 2004, l'introduzione di un'indennità di assistenza e controllo in relazione allo svolgimento dell'attività di verifica sul territorio di pertinenza - ivi comprese le previste visite trimestrali alle Unità Organizzative Periferiche -, volta alla tutela del risparmio ed alla salvaguardia del portafoglio societario, con i seguenti importi annui lordi:

- **Capo Ufficio: € 1.700**
- **Vice Capo Ufficio: € 1.500**
- **1ª categoria (oltre 3 anni di anzianità di ruolo): € 1.350**
- **1ª categoria (fino a 3 anni di anzianità di ruolo): € 1.150**

Art. 8

Il dipendente inquadrato in 2ª categoria, dopo **10 anni di permanenza** nella medesima categoria, ha diritto, ferme le mansioni in atto, al trattamento economico della categoria superiore.

A tali effetti, la retribuzione sarà pari a quella della classe della 1ª categoria il cui importo sia immediatamente superiore a quello della classe della categoria di appartenenza.

Al lavoratore interessato verrà garantito un aumento pari al valore di due scatti della 1ª categoria.

Qualora, in applicazione di quanto disposto dal 2° comma, l'aumento derivante dovesse essere inferiore all'importo garantito di cui al 3° comma, al lavoratore interessato verrà corrisposto, per la differenza, un assegno personale non assorbibile.

Chiarimento a verbale - Le Parti chiariscono che, agli effetti delle disposizioni del 1° comma del presente articolo, si considerano "medesima categoria" la ex 3ª categoria A, la ex 3ª categoria B e l'attuale 2ª categoria.

Le Parti chiariscono altresì che in deroga a quanto previsto nel 2° comma dell'art. 62, agli effetti di quanto disposto nel 1° comma del presente articolo, per trattamento economico si intende l'importo della tabella stipendiale, dell'indennità di contingenza e dell'Edr.

Nota a verbale - A decorrere dalla data di stipula del presente contratto l'assegno di cui al 4° comma sarà adeguato in relazione al variare della tabella stipendiale di riferimento.

Art. 9

Il dipendente inquadrato in 2ª categoria e che sia l'unico impiegato amministrativo dell'Agenzia, dopo una permanenza nella medesima categoria di almeno **5 anni** maturati quale unico impiegato, ha diritto, ferme le mansioni in atto, ad un assegno personale non assorbibile pari alla differenza tra il suo attuale trattamento economico e quello previsto dalla 1ª categoria per la stessa classe di appartenenza. Gli effetti decorreranno dalla data di decorrenza del presente contratto.

Il termine di **5 anni** di permanenza nella 2ª categoria potrà essere ridotto, su proposta dei Superiori, quando il lavoratore risulti aver acquisito buona esperienza e capacità ed abbia fornito fattiva collaborazione.

Nota a verbale transitoria - Al dipendente inquadrato in 2ª categoria alla data di stipula del presente contratto e che fosse l'unico impiegato amministrativo dell'Agenzia alla data del 31.12.2002, spetta convenzionalmente, ferme le mansioni in atto, l'inquadramento previsto dalla 1ª categoria e la medesima classe stipendiale di appartenenza.

Nella vigenza del presente contratto, i Dipendenti che alla data di stipula dello stesso risultano inquadrati in 2ª categoria ed assegnati stabilmente al settore amministrativo delle Agenzie quali unici preposti hanno diritto, ferme le mansioni in atto, al trattamento economico previsto dalla categoria superiore. Ai fini del nuovo trattamento economico, al Dipendente verrà assegnata la medesima classe stipendiale di provenienza.

Chiarimento a verbale - Le Parti chiariscono che, agli effetti di cui alle disposizioni del 1° comma del presente articolo, si considerano "medesima categoria" la ex 3ª categoria A, la ex 3ª categoria B e l'attuale 2ª categoria.

Le Parti chiariscono altresì che in deroga a quanto previsto nel 2° comma dell'art. 62, agli effetti di quanto disposto nel 1° comma del presente articolo, per trattamento economico si intende l'importo della tabella stipendiale, dell'indennità di contingenza e dell'Edr.

Il beneficio del presente articolo non si intende cumulabile con quello previsto dall'art. 8.

Nota a verbale n. 1 - L'assegno di cui al 1° comma sarà adeguato in relazione al variare della tabella stipendiale di riferimento.

Nota a verbale n. 2 - Con riferimento ai lavoratori di cui al 1° comma del presente articolo, per coloro che abbiano già beneficiato degli effetti dell'art. 8 o dell'art. 9, l'assegno ivi previsto, per effetto della deroga di cui al 2° comma dell'art. 62, cessa di essere corrisposto.

Art. 10

I lavoratori di 2ª categoria inseriti in Agenzie Generali con due o più impiegati, dopo 15 anni di adibizione alle medesime mansioni, potranno chiedere di essere utilizzati in mansioni della 1ª categoria.

L'Impresa in caso di nuove assunzioni per le quali sia previsto un inquadramento contrattuale in 1ª categoria, esaminerà in via preventiva le richieste di detto personale e le accoglierà, compatibil-

mente con le specifiche esigenze tecniche, organizzative e produttive e con le attitudini e le capacità del lavoratore interessato.

DOVERI

Art. 11

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

Esso ha il dovere di dare all'Impresa una fattiva collaborazione, secondo le direttive degli organi responsabili e le norme del presente contratto e di osservare il segreto d'ufficio.

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 contraria agli interessi dell'Impresa o incompatibile con i doveri d'ufficio.

Art. 12

Il personale non può entrare né trattenersi nei locali dell'Agenzia fuori dell'orario normale, salvo che ciò avvenga per ragioni di servizio disposte dall'Agente Generale.

Art. 13

In caso di assenza per malattia, infortunio o per causa di forza maggiore, il lavoratore deve darne immediatamente avviso all'Impresa tramite l'Agenzia Generale, salvo giustificato motivo di impedimento.

In caso di infortunio sul lavoro, anche se di modesta entità, il lavoratore infortunato deve darne immediato avviso all'Agenzia Generale.

Art. 14

Il personale deve avere, normalmente, residenza nella località ove presta servizio.

Il personale ha l'obbligo di denunciare il proprio indirizzo di abitazione e gli eventuali mutamenti del medesimo.

TUTELA DELLA DIGNITÀ DELLE DONNE E DEGLI UOMINI

Art. 14/bis

I rapporti tra i lavoratori/lavoratrici 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 discriminanti 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.

PROVEDIMENTI DISCIPLINARI

Art. 15

I provvedimenti 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 gg. In questo caso, qualora vi siano familiari a carico o ragioni di necessità, l'Impresa corrisponderà oltre gli assegni familiari di legge, un contributo alimentare in

misura del 60% della residua retribuzione normale mensile 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. 16

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 degli emolumenti.

Art. 17

Prima di deliberare i provvedimenti disciplinari di cui alle lettere b) e c) dell'art. 15, 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. 15 deve essere reso noto dall'Impresa alla propria Associazione, la quale a sua volta segnalerà il provvedimento stesso all'Organizzazione sindacale cui aderisce l'interessato.

Art. 18

Il dipendente sottoposto a procedimento penale per reato non colposo, deve darne 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 personale, è senz'altro sospeso dal servizio ed è altresì sospeso, a decorrere dal 31° giorno successivo, dalla corresponsione degli assegni e ciò fino a che tale limitazione permanga.

Qualora non vi sia limitazione della libertà personale o la limitazione venga a cessare, l'Impresa determina se il lavoratore debba o meno essere sospeso dal servizio.

Il periodo di sospensione sarà comunque computabile ai fini della anzianità.

Le disposizioni che precedono non modificano in alcun modo le facoltà spettanti all'Impresa in base all'art. 50 lettere a) e c).

ORARIO DI LAVORO

Art. 19

Il numero delle ore di lavoro settimanali è pari a 37 per il personale impiegatizio e 37 e 30' per gli appartenenti alla 3ª categoria.

L'orario giornaliero è suddiviso in due turni, antimeridiano e pomeridiano, con un intervallo non inferiore a due ore.

Nelle Agenzie ove, prescindendo dall'Agente Generale, sono in servizio due o più unità impiegatizie, l'orario di lavoro settimanale potrà, a richiesta degli interessati, essere distribuito in cinque giorni dal lunedì al venerdì.

Condizione indispensabile per l'accoglimento di tale richiesta sarà comunque la copertura dei servizi essenziali nella mattinata del sabato con la presenza del 25% del personale di cui sopra, con un minimo di una unità impiegatizia.

Il lavoratore che abbia prestato servizio nella mattinata del sabato avrà diritto al recupero di altrettante ore nella giornata del lunedì successivo o in altra da concordare in sede agenziale.

Nei giorni di sabato ed in quelli semifestivi il lavoro sarà limitato al solo turno antimeridiano e avrà termine per tutto il personale entro le ore 12.

L'orario di lavoro, fermi i limiti di cui ai precedenti commi, viene ripartito dall'Impresa in relazione alle esigenze del servizio contenendo la presenza pomeridiana entro gli orari sotto indicati:

- a) nelle Agenzie del Centro del Nord:
- ore 18,45 nel periodo estivo (1-4 / 30-9)
 - ore 18,30 nel periodo invernale (1-10 / 31-3);
- b) nelle Agenzie del Centro - Sud (Toscana e Marche comprese):
- ore 19,15 nel periodo estivo (1-4 / 30-9)
 - ore 19 nel periodo invernale (1-10 / 31-3).

Nota a verbale n. 1 - La riduzione dell'orario di lavoro settimanale di cui al presente articolo avverrà anticipando l'uscita del venerdì pomeriggio.

Nelle Agenzie in cui opera un solo impiegato, per il quale non può trovare applicazione la normativa di cui al 3° e 4° comma, l'orario di lavoro del predetto, rispetto a quello previsto contrattualmente, sarà ridotto di 30' per cui il lavoratore anticiperà di un ugual periodo l'uscita del mercoledì pomeriggio. Detta riduzione non avrà alcun riflesso sugli altri istituti contrattuali e deve pertanto considerarsi alla stregua di un permesso settimanale di 30'.

Nota a verbale n. 2 - Nelle Agenzie in cui opera un solo impiegato è previsto a favore dello stesso il riconoscimento di 4 ore di permesso, da utilizzarsi in un'unica soluzione e collettivamente, nella settimana di Ferragosto.

LAVORO STRAORDINARIO

Art. 20

Le prestazioni di lavoro del personale devono essere contenute entro l'orario normale. Il lavoro straordinario potrà essere effettuato per particolari esigenze aziendali ed entro un limite massimo annuale per ogni lavoratore di 120 ore.

Detto lavoro straordinario sarà prestato in base alle disposizioni impartite, di volta in volta, dall'Agenzia Generale e sarà annotato negli appositi fogli presenza con la firma dell'interessato e controfirma dell'Agente Generale.

Restano ferme le disposizioni di cui al 2° comma dell'art. 1 del R.D.L. 15 marzo 1923 n° 692 e punto 2 dell'art. 3 del Regolamento approvato con R.D. 10 settembre 1923 n° 1955.

Di norma, il lavoro straordinario deve essere richiesto con un preavviso di 24 ore. Esso è limitato a due ore giornaliere con un massimo di 12 ore settimanali; in caso sia richiesta una prestazione che superi tali limiti si rende necessario il consenso del lavoratore interessato.

Nota a verbale - L'eventuale lavoro straordinario dell'Agente Generale non verrà retribuito.

Art. 21

Il lavoro straordinario compiuto in giorno feriale deve essere retribuito con la corresponsione di un compenso pari alla paga oraria aumentata del 25%.

La paga oraria viene calcolata dividendo un dodicesimo della retribuzione annua contrattuale per i seguenti divisori:

- 160 per gli impiegati
- 162 per la 3ª categoria

Qualora per necessità urgenti ed improrogabili venga compiuto lavoro straordinario notturno, cioè dalle ore 22 alle ore 6, l'aumento percentuale di cui al precedente primo comma viene elevato al 45%.

Art. 22

Il lavoro straordinario compiuto in giorno festivo non destinato a riposo settimanale, deve essere retribuito con un compenso pari alla paga oraria, calcolata come al secondo comma del precedente articolo, aumentata del 30%.

Art. 23

Il lavoro compiuto di domenica o in altra giornata destinata al riposo settimanale, dà diritto a un compenso pari al 30% della paga oraria calcolata come al secondo comma del precedente art. 21 nonché al riposo compensativo in altro giorno lavorativo della settimana.

Se il lavoro è limitato alle ore antimeridiane, il riposo sarà concesso nelle ore antimeridiane del giorno successivo.

Art. 24

Il compenso per lavoro straordinario deve essere corrisposto entro il mese successivo a quello in cui il lavoro è stato prestato.

Le richieste o reclami in merito a compensi per lavoro straordinario non avranno efficacia ove non siano stati presentati, per iscritto, entro sei mesi dalla data nella quale avrebbe dovuto effettuarsi la corresponsione del compenso.

FESTIVITÀ**Art. 25**

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 - 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 **22.4.2004** riportato in allegato 1) al presente contratto.*

RETRIBUZIONE**Art. 26**

Ai lavoratori spettano gli stipendi e le indennità risultanti dal presente contratto al lordo di tasse, imposte, trattenute e contributi di legge o contrattuali.

Spettano, inoltre, gli assegni per il nucleo familiare nei casi previsti dalla legge.

Nota a verbale - Nelle dipendenze facenti parte dell'organizzazione periferica delle Agenzie Generali gestite in economia può essere assunto un solo dipendente ad orario ridotto, purché l'orario di lavoro sia di almeno il 50% delle ore di lavoro settimanali; naturalmente la retribuzione sarà corrisposta in misura proporzionale alle ore di lavoro settimanali effettivamente prestate.

Art. 27

La retribuzione annua e le indennità di carica 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.

Nel caso di assenza dal lavoro senza il diritto al trattamento economico o con trattamento ridotto, per cause diverse da quelle previste dall'art. 15 punto c) e dall'art. 18, le due 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 corresponsione 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.

Nota a verbale - Il pagamento della mensilità di dicembre sarà effettuato entro il 24 dicembre.

SCATTI DI ANZIANITÀ

Art. 28

Gli scatti per anzianità sono regolati dalle tabelle contrattualmente in atto e hanno luogo alla scadenza del periodo fissato per ciascuna classe delle tabelle.

Il computo dell'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 nel periodo compreso 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.

Norma transitoria - La norma di cui al 2° comma dell'art. 28 non si applica al personale assunto antecedentemente alla data del 30/6/1989.

Per detto personale ai fini dell'anzianità di scatto restano ferme le scadenze in essere.

ANZIANITÀ CONVENZIONALI

Art. 29

Al personale di cittadinanza italiana assunto in servizio dopo la data di entrata in vigore del presente contratto, saranno riconosciute, ai soli effetti del trattamento economico tabellare, le seguenti anzianità convenzionali:

- a) un anno ai decorati di medaglia o di croce al valore militare o promossi per meriti di guerra;
- b) un anno ai mutilati ed invalidi di guerra, ai mutilati e/o invalidi civili di guerra e ai mutilati e/o invalidi del lavoro;
- c) l'intero periodo di servizio militare prestato quali combattenti in reparto mobilitato in zona di operazioni; in campagne di guerra riconosciute dallo Stato;
- d) l'intero periodo di prigionia ai combattenti fatti prigionieri mentre prestavano servizio in reparti mobilitati in zona di operazioni; la metà del periodo di prigionia agli altri combattenti.

Le anzianità di cui ai precedenti punti a), b), c) e d) sono cumulabili.

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

Le anzianità convenzionali di cui al presente articolo non verranno riconosciute se l'interessato non presenterà la relativa documentazione entro e non oltre un mese dalla data dell'assunzione. Qualora l'interessato consegua il titolo o ne ottenga il riconoscimento durante il rapporto di lavoro, il beneficio decorrerà dal momento della notifica al datore di lavoro.

Nota a verbale - Agli effetti del riconoscimento dell'anzianità convenzionale di cui all'art. 29 del presente contratto, il periodo di prigionia si considera cessato dalla data del rimpatrio.

Art. 30

In caso di passaggio a categoria o qualifica superiore, derivante da promozione, il lavoratore verrà assegnato alla medesima classe stipendiale di provenienza.

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

PREMI DI ANZIANITÀ

Art. 31

Al compimento del 25° e del 35° anno di servizio effettivo prestato presso l'impresa, sarà corrisposto al lavoratore un premio di anzianità dell'importo, rispettivamente, pari all'8% e al 16% della retribuzione annuale spettante al lavoratore nel momento in cui matura il suddetto diritto.

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 l'impresa e in ogni caso di cessazione del rapporto (a 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 l'impresa, il premio di anzianità, di cui al comma precedente, sarà corrisposto in misura proporzionale.

Dal calcolo della retribuzione annua per gli effetti di cui sopra sono esclusi gli assegni familiari, le indennità di rischio, le diarie e i rimborsi delle spese anche se forfettizzati, le provvigioni, le sovrapprovvigioni e le interessenze.

Nota a verbale n. 1 - Per i lavoratori che abbiano praticato l'orario a tempo parziale per una parte del rapporto di lavoro, i premi di anzianità di cui all'art. 31 del vigente contratto spettanti al compimento del 25° e del 35° anno di servizio effettivo verranno computati tenendo conto, proporzionalmente, della durata dei periodi di lavoro a tempo pieno e di quelli a tempo parziale.

In particolare detti premi, indipendentemente dal tipo di orario praticato al momento della maturazione del diritto, saranno pari a tanti venticinquesimi (o trentacinquesimi) del premio che spetterebbe sulla base della retribuzione piena quanti sono gli anni interi di lavoro a tempo pieno ed a tanti venticinquesimi (o trentacinquesimi) del premio che spetterebbe sulla base della retribuzione ridotta quanti sono gli anni interi di lavoro a tempo parziale.

Delle eventuali frazioni di anno del periodo a tempo pieno e del periodo a tempo parziale verrà considerata anno intero, ai suddetti effetti, quella di durata maggiore in termini di giorni.

Nota a verbale n. 2 - Agli effetti dell'applicazione del suddetto 2° comma, le Parti si danno atto che la misura dei premi 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. in atto
dopo il 21°	6,72% della retrib. in atto
dopo il 22°	7,04% della retrib. in atto
dopo il 23°	7,36% della retrib. in atto
dopo il 24°	7,68% della retrib. in atto

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. in atto
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

FERIE

Art. 32

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

- giorni 20 lavorativi in ciascuno dei 3 anni solari successivi a quello dell'assunzione;
- giorni 23 lavorativi in ciascuno degli ulteriori 2 anni solari;
- giorni 26 lavorativi in ciascuno degli anni solari successivi.

Non sono pertanto computabili come giorni di ferie le domeniche, le giornate interamente festive infrasettimanali di cui all'art. 25 del presente contratto e le giornate del sabato.

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 la frazione di anno corrente tra la data di assunzione ed il 31 dicembre, spetterà al dipendente che abbia compiuto il periodo di

prova, un periodo di ferie pari a un dodicesimo per ogni mese di servizio.

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, oppure alla corrispondente indennità sostitutiva, qualora non possa usufruire delle ferie stesse.

In tal caso i giorni lavorativi di ferie verranno concessi in proporzione, arrotondati per eccesso o per difetto a seconda che la frazione di giorno sia rispettivamente superiore o inferiore alla mezza giornata.

Nota a verbale - Agli effetti del computo degli anni solari necessari per avere diritto alle ferie sopraindicate, non sarà calcolato il periodo di tempo trascorso in servizio militare di leva.

La frazione di anno maturata al momento della chiamata di leva e quella successiva al rientro in Azienda, dopo il congedo, fino al compimento dell'anno solare, verranno computate in dodicesimi.

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. 33

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 personale restante, detta precedenza spetta a quello con carico di famiglia.

Art. 34

L'Impresa, soltanto per imprescindibili esigenze di servizio, può frazionare i periodi di ferie superiori a 20 giorni, purché uno dei periodi non sia inferiore a 15 giorni lavorativi.

L'Impresa può richiamare l'assente prima del termine del periodo di ferie, quando necessità di servizio lo richiedano, fermo restando il diritto del dipendente 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 di servizio lo consentano.

Art. 35

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 accertata 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 provvedere agli accertamenti di legge.

ASPETTATIVE, PERMESSI, LICENZE E CONGEDI

Art. 36

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

Sono dovuti, se richiesti dal lavoratore, permessi o congedi per l'assolvimento di pubblici doveri (mandato parlamentare, cariche pubbliche). I congedi non comportano alcuna corresponsione di trattamento economico né maturazione dell'anzianità ad alcun effetto.

Il lavoratore in servizio da almeno 3 anni in caso di gravi e documentati motivi ha diritto ad una aspettativa della durata massima di 1 mese frazionabile in due periodi di 15 giorni l'uno, purché distanziati l'uno dall'altro di almeno un anno. Tale aspettativa può essere

nuovamente richiesta trascorsi almeno 5 anni dal termine della precedente e non comporta alcuna corresponsione di trattamento economico né maturazione di anzianità ad alcun effetto.

Nel caso di permessi o licenze superiori ad 1 mese o di congedi, il periodo di ferie spettante viene ridotto di tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di assenza.

È in facoltà del lavoratore richiedere che il permesso o la licenza di congedo 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 illimitati 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.

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 secondo grado o del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica.

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

L'Agente Generale accorderà di norma, compatibilmente con ragioni tecnico, produttive ed organizzative, agli impiegati amministrativi unici, su domanda scritta degli interessati con preavviso di almeno una settimana, permessi con recupero nella mattinata del sabato. Tali permessi potranno essere accordati nei limiti di 11 volte l'anno. Il numero di ore e/o frazioni accordate a tale titolo verranno recuperate giornalmente con accordo diretto con l'Agente Generale.

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'attua-

zione delle materie contenute negli artt. 5 e 6 della Legge n. 53 dell'8 marzo 2000 specificatamente rinviate alla Contrattazione Collettiva.

Art. 36/bis

Ai lavoratori/trici 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 USSL 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. 36 1° comma, 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/trici familiari di tossicodipendenti o **alcolisti**, qualora il servizio per la tossicodipendenza o per l'**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 un anno.

Art. 37

Il lavoratore che contraiga matrimonio fruirà di un congedo straordinario retribuito di 15 giorni consecutivi non computabile come ferie, secondo le disposizioni di legge in proposito.

MALATTIA, GRAVIDANZA E PUERPERIO

Art. 38

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. 39

In caso di assenza per malattia o 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 terzo anno iniziato e il settimo anno compiuto;
- c) per mesi **sedici** al lavoratore con anzianità di servizio oltre il settimo 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.

Per l'intera durata dei periodi suindicati sarà corrisposto un importo pari all'intera retribuzione.

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.

Superati i predetti periodi di conservazione del posto, perdurando la malattia, il lavoratore ha diritto, previa richiesta scritta da presentarsi 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 dare comunicazione scritta all'interessato.

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

Nota a verbale n° 1 - 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 quelle stabilite dalla legge, fino alla concorrenza del trattamento più favorevole in materia.

Nota a verbale n° 2 - Per le prestazioni idrotermali verranno concessi permessi retribuiti, da non computarsi come ferie, nei limiti e alle condizioni di cui alla normativa di legge vigente.

Art. 40

Fermo quanto contenuto nel precedente art. 39, per i dipendenti affetti da Tbc e che siano ricoverati in istituti sanitari o case di cura a carico dell'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale, valgono le disposizioni di cui all'art. 10 della Legge 28 febbraio 1953 n° 86 e dell'art. 9 della successiva Legge 14/12/1970 n° 1088.

Nel caso in cui il periodo di conservazione del posto, di cui al 2° comma dell'art. 10 sopra richiamato, ecceda il limite massimo di compimento che compete a ciascun lavoratore interessato in base ai punti a), b) e c) del precedente art. 39, spetta, per detto periodo eccedente, un'indennità mensile pari al 50% dell'ultima retribuzione percepita.

Art. 41

Ai fini del computo dell'istituto di cui all'art. 39 verranno considerate le malattie intercorse nei 31 mesi antecedenti ogni singolo gior-

no 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 nel 1° comma del precedente art. 35, nel 4° comma dell'art. 39 e nel 2° comma dell'art. 40.

Art. 42

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. 43

In caso di gravidanza e puerperio, affidamento e adozione, la lavoratrice - ferma l'applicazione del Testo Unico delle disposizioni legi-

slative 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 del 1° comma dell'art. 15, 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 ed 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 dicembre 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 maggio 1982, n° 297), l'equivalente della retribuzione a cui la lavoratrice avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

VOLONTARIATO

Art. 43/bis

Considerati 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 concordarsi a livello aziendale, se compatibili con le

specifiche esigenze organizzative dell'unità produttiva in cui il dipendente è inserito.

SERVIZIO MILITARE

Art. 44

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

Il periodo di assenza per la prestazione del servizio 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.

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.

Nei confronti del personale che abbia prestato il servizio militare di leva anteriormente al 30/6/1989 il riconoscimento di cui al comma precedente si avrà solo nel caso in cui il suddetto servizio sia stato prestato successivamente alla data del 1° gennaio 1948 e sempreché l'interessato, al momento della chiamata alle armi, fosse alle dipendenze dell'Impresa stessa.

Il lavoratore deve riprendere servizio entro un mese dal giorno del congedo o dall'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 primo e terzo comma del successivo art. 45.

Art. 45

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 comma 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 1 mese; entro 15 giorni, se ha avuto durata superiore a 1 mese, ma non a 6 mesi; entro 20 giorni se ha avuto durata superiore a 6 mesi, ma non ad un anno; entro 30 giorni, se superiore ad 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 - Le Parti convengono che al lavoratore straniero il cui Stato di origine riconosca ai lavoratori italiani, ivi operanti, un trattamento equivalente a quello di cui agli artt. 44 e 45 - 1° comma, si applicheranno le disposizioni dei predetti articoli anziché quelle dell'art. 45 - 4° comma.

MISSIONI

Art. 46

L'impresa può inviare il lavoratore in missione temporanea fuori 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 in 1^a classe seguendo la via più breve;
- 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 pernottamenti per i giorni di viaggio e di permanenza, così come stabilito con apposito accordo tra le Parti firmatarie del presente contratto.

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. 47

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

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.

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 con le qualifiche previste ai punti a), b) e c) del precedente art. 7.

Art. 48

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 in 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.

Art. 49

Per ogni giorno di trasferta sarà corrisposto un rimborso spese la cui misura e le cui modalità di corresponsione verranno stabilite in sede aziendale, con accordo separato, con l'intervento delle Organizzazioni Sindacali interessate che abbiano carattere nazionale.

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

Art. 50

La risoluzione del rapporto di lavoro può avvenire:

- a) per regolare disdetta da parte dell'Impresa per giustificato motivo ai sensi dell'art. 3 della Legge 15 luglio 1966 n° 604 sui licenziamenti individuali;
- b) per malattia nei casi previsti dall'art. 39;
- c) per giusta causa imputabile al lavoratore o al datore di lavoro ai sensi dell'art. 2119 C.C.;
- d) per dimissioni;
- e) per morte;
- f) per recesso dell'Impresa a norma dell'art. 2118 C.C. nei limiti consentiti dalla legge.

Nota a verbale - Le risoluzioni di cui ai punti a) e c) 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. 51

Le dimissioni di cui al punto d) del precedente art. 50, devono essere presentate con il termine di preavviso di un mese; è in facoltà dell'impresa di rinunciare totalmente o parzialmente all'osservanza del termine di preavviso con diritto per il lavoratore di percepire, oltre il trattamento di fine rapporto, la retribuzione relativa al periodo effettivamente prestato.

Al personale femminile che intenda 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, spettano il preavviso e il trattamento di fine rapporto come se il recesso fosse avvenuto a norma della lettera a) dell'art. 50.

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

CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO PER MALATTIA O CONSEGUENZA DI INFORTUNIO

Art. 52

La risoluzione del rapporto di lavoro ai sensi della lettera b) dell'art. 50 comporta l'obbligo della corresponsione dell'indennità sostitutiva del preavviso e del trattamento di fine rapporto.

CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO PER GIUSTA CAUSA

Art. 53

Il diritto di recesso per giusta causa di cui alla lettera d) dell'art. 50 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 deve al prestatore d'opera il solo trattamento di fine rapporto; il preavviso ed il trattamento di fine rapporto spettano al lavoratore che recede per giusta causa.

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 danni spettanti a norma di legge.

CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO PER INIZIATIVA DELL'IMPRESA

Art. 54

Quando la risoluzione del rapporto di lavoro avvenga ai sensi della lettera a) dell'art. 50, compete all'interessato, oltre al preavviso di cui all'art. 56, il trattamento di fine rapporto di cui all'art. 57.

CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO A CAUSA DI DECESSO

Art. 55

Quando la cessazione del rapporto avvenga per morte, deve corrispondere al coniuge, ai figli e, se vivevano a carico del prestatore di lavoro, ai parenti entro il 3° grado e agli affini entro il 2° grado, il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso, spettanti in caso di recesso dal rapporto a iniziativa dell'impresa.

La ripartizione dell'indennità di cui sopra, 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. 56

Nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro previsti ai punti a), b), c), e), f) del precedente art. 50, i termini di preavviso sono così fissati:

- 4 mesi per i lavoratori con anzianità sino a 10 anni iniziati;
- 5 mesi per i lavoratori con anzianità da dieci anni compiuti sino a venti anni iniziati;
- 6 mesi per i lavoratori con anzianità oltre venti anni compiuti.

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro previsto al punto d) del precedente art. 50 il preavviso è di un mese.

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

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

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.

MISURA DEL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Art. 57

Il trattamento di fine rapporto viene disciplinato dalla normativa fissata dalla Legge 29 maggio 1982 n° 297 pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n° 147 del 31 maggio 1982.

MODALITÀ DI COMUNICAZIONE ED EFFETTO DI ALCUNE FORME DI RECESSO

Art. 58

Il recesso dal rapporto a norma dell'art. 50 lettere a), b), c), ed f) deve essere intimato per iscritto a mezzo raccomandata postale a.r. o a mano.

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. 59

Le somme dovute in caso di estinzione del rapporto debbono essere versate all'interessato all'atto della 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. 60

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

PERSONALE AVENTE INCARICHI DI CARATTERE SINDACALE

Art. 61

Ai lavoratori che rivestono cariche sindacali nel Settore delle Imprese di assicurazione, è garantita la piena incondizionata libertà di svolgere i compiti inerenti alla carica ricoperta.

I membri dei Comitati Direttivi Nazionali e/o delle Segreterie Nazionali, in numero non superiore a due per ciascuna Organizzazione Sindacale, ed i Segretari Provinciali potranno svolgere attività sindacali inerenti alla loro carica anche durante le ore di ufficio e di ciò l'Impresa terrà conto per quanto concerne le prestazioni di lavoro di detto personale.

Gli altri membri dei Comitati Direttivi Nazionali e/o delle Segreterie Nazionali fruiranno di permessi e facilitazioni per l'assolvimento dei doveri inerenti alla carica. Ai delegati ai Congressi delle Organizzazioni sarà pure concesso il permesso per potervi partecipare.

I membri di Comitati Direttivi Nazionali, delle Segreterie Nazionali ed i Segretari Provinciali, ai quali sia applicabile il comma secondo, non possono essere trasferiti in altra sede o licenziati, a meno che ricorrano gli estremi di risoluzione del rapporto di lavoro in tronco, durante il periodo di carica o nei tre mesi successivi qualora il Ministro del Lavoro, se trattasi di Dirigenti Nazionali, o il Direttore della Direzione Regionale del Lavoro, se trattasi di Segretari Provinciali, su ricorso del lavoratore interessato, riconoscano che il provvedimento sia stato determinato dall'attività svolta dal lavoratore nell'esercizio della predetta carica sindacale. Il ricorso dovrà essere presentato entro il termine di 15 giorni dalla comunicazione del provvedimento e sospende gli effetti di questo fino alla decisione del Ministro o del Direttore della Direzione Regionale del Lavoro.

A parziale deroga al comma precedente, due Segretari Nazionali, o, in mancanza, due membri del Comitato o Consiglio Direttivo

Nazionale designati da ogni Organizzazione Sindacale non potranno essere trasferiti in altra sede durante il periodo della carica.

Rimane, comunque, ferma la facoltà delle Parti interessate di ricorrere all'Autorità giudiziaria, in caso di contestazione tanto per il trasferimento che per il licenziamento.

Le disposizioni del presente articolo saranno applicabili soltanto dopo che la designazione delle persone sopra indicate sarà stata notificata dalle Organizzazioni Sindacali all'Associazione Nazionale Imprese Assicuratrici. In nessun caso saranno applicabili al personale che riveste cariche in Organizzazioni Sindacali che non possono essere considerate, per le caratteristiche ed il numero delle categorie rappresentate, come tutrici di interessi generali dei lavoratori del settore assicurativo.

Nota a verbale n° 1 - In relazione a quanto stabilito nel 2° comma del suddetto art. 61, le Parti si danno reciprocamente atto che, qualora, nel corso del presente contratto, si verificassero sostanziali variazioni nel numero delle Organizzazioni Sindacali rappresentative dei lavoratori, esse Parti si incontreranno per riesaminare la questione del numero dei lavoratori aventi incarichi sindacali ammessi a fruire della tutela di cui all'articolo stesso.

Nota a verbale n° 2 - Le disposizioni di cui al suddetto art. 61 si riferiscono a tutti i dipendenti dell'Alleanza Assicurazioni S.p.A. siano essi regolati dai contratti collettivi nazionali di lavoro riguardanti comunque il settore che dai contratti collettivi nazionali aziendali relativi alle gestioni economiche, impiegati e produttori.

Nota a verbale n° 3 - Nella nomina dei Dirigenti Sindacali le O.O.SS. si impegnano a tener conto delle particolari caratteristiche organizzative dell'Alleanza Assicurazioni S.p.A.

In questo quadro, i permessi dei Dirigenti Sindacali previsti dal presente art. 61 saranno utilizzati tenendo conto delle specifiche esigenze organizzative dell'unità produttiva in cui il Dirigente Sindacale è inserito.

La norma di cui sopra riguarda il personale regolato dal presente Contratto.

CLAUSOLE FINALI, TRANSITORIE E GENERALI RAGGRUPPAMENTI VOCI STIPENDIALI

Art. 62

Le tabelle aventi decorrenza dal 1°/1/2001 (nuove tabelle stipendiali omnicomprensive) risultano dal conglobamento degli importi in precedenza corrisposti a titolo di tabella stipendiale, indennità di contingenza (di cui all'art. 71 del presente contratto) ed elemento distinto della retribuzione.

La previsione del comma precedente 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'attuazione del trattamento di previdenza complementare in allegato 3) 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.

Nota a verbale - L'importo della tabella stipendiale di cui al 1° comma del presente articolo raggruppa in un'unica cifra di stipendio le varie voci di trattamento economico, ivi compresa l'indennità di carovane (di cui all'art. 1 del D.L.C.P.S. 6 maggio 1947 n° 563, successivamente aumentata con D.L.C.P.S. del 16 luglio 1947 n° 770 e con Legge 7 luglio 1948 n° 1093), nella misura annua pari a € 3,22, il compenso sostitutivo della mensa pari a € 7,02.

PERSONALE TRASFERITO

Art. 63

a) Il personale impiegatizio, regolato dal presente contratto, che richiede il trasferimento all'organizzazione produttiva e alla produzione sarà disciplinato dal "contratto collettivo nazionale aziendale di lavoro per la disciplina dei rapporti fra l'Alleanza Assicurazioni S.p.A. ed il personale addetto all'organizzazione produttiva, alla produzione ed agli incassi", ferma restando la preconstituita anzianità maturata ai soli fini del trattamento di fine rapporto. Durante i primi 6 mesi e perdurando il rapporto, il trat-

tamento economico globale derivante dalle nuove retribuzioni non potrà essere inferiore a quello goduto al momento del trasferimento.

b) Il personale che richieda il trasferimento dall'organizzazione produttiva o dalla produzione al settore amministrativo, sarà regolato dal presente contratto, ferma restando la preconstituita anzianità per inquadramento al I - II - III gruppo del "contratto collettivo nazionale aziendale di lavoro per la disciplina del rapporto fra l'Alleanza Assicurazioni S.p.A. ed il personale addetto all'organizzazione produttiva, alla produzione ed agli incassi".

Nota a verbale n° 1 - Il personale amministrativo della Direzione Generale, del Centro di Chieti e delle Agenzie Generali di Bologna, Firenze, Genova, Milano, Napoli, Palermo, Roma, Torino e Venezia, che è regolato dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per gli impiegati di Imprese di assicurazione, se trasferito ad altra località, continuerà ad essere regolato dal precitato contratto collettivo.

Nota a verbale n° 2 - A decorrere dalla data di stipula del presente contratto il personale che debba essere inquadrato nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per gli impiegati di Imprese di Assicurazione o per collocazione territoriale o per promozione che compori tale passaggio, sarà inserito nella tabella di trattamento economico del livello di competenza alla classe stipendiale il cui importo risulterà uguale o immediatamente superiore a quella di provenienza.

INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI CONTRATTUALI

Art. 64

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

I rapporti fra l'Impresa e i lavoratori dipendenti sono regolati, per quanto concerne la materia del presente contratto, esclusivamente dalle disposizioni in esso contenute, restando privi di qualsiasi effet-

to precedenti contratti, accordi o convenzioni, salvo che siano espressamente richiamati.

DIRITTO ALL'INFORMAZIONE

Art. 65

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 degli impiegati delle Agenzie Generali distinti per sesso, categoria, fasce d'età, classi di anzianità e regione;
- sui livelli occupazionali all'interno di ciascuna categoria, con suddivisione per sesso e per classi di anzianità;
- il numero globale dei passaggi di categoria ripartiti per sesso;
- il numero delle assunzioni effettuate, suddivise per sesso, specificando quelle effettuate con i Contratti di Formazione Lavoro (CFL), nonché sullo stato di applicazione di quanto stabilito dall'art. 2 dell'accordo per la regolamentazione dell'apprendistato di cui all'allegato 6) al presente contratto;
- sul costo del lavoro, relativamente alle retribuzioni complessivamente corrisposte agli impiegati delle Agenzie Generali, ai conseguenti oneri sociali, nonché agli accantonamenti per il trattamento di fine rapporto di competenza dell'anno corrente nonché diarie e/o rimborsi spese;
- sulle eventuali tecnologie introdotte quando le stesse incidano concretamente nello svolgimento della prestazione lavorativa di gruppi di persone o ne comportino la mobilità intesa come mutamento di sede di lavoro.

L'impresa, ogni 4 mesi, fornirà agli Organismi Sindacali Aziendali un elenco non nominativo, Agenzia per Agenzia, delle ore straordinarie effettuate **da ciascun Collaboratore** nel quadrimestre stesso.

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.

Tali informazioni potranno essere fornite in una specifica occasione diversa dall'incontro annuale su richiesta degli Organismi Sindacali Aziendali.

Sempre in tale occasione, l'Azienda comunicherà quanto previsto per l'aggiornamento del personale, ove ciò si sia reso necessario a seguito dell'introduzione di nuovi strumenti tecnologici.

CORSI PROFESSIONALI

Art. 66

Allorquando nell'ambito delle Agenzie Generali venissero introdotti nuovi strumenti tecnologici la Società aggiornerà il personale sull'uso di detti nuovi strumenti.

Le Parti concordano sull'opportunità di favorire la mobilità professionale, sia orizzontale che verticale attraverso lo strumento della formazione professionale, compatibilmente con le proprie specifiche esigenze tecniche, organizzative e produttive e con le attitudini e le capacità dei lavoratori interessati.

L'Azienda in occasione del periodico incontro sull'informazione con gli Organismi Sindacali Aziendali comunicherà quanto realizzato al riguardo e gli eventuali futuri programmi aziendali, precisando il numero dei Collaboratori interessati alle sessioni formative.

Gli Organismi Sindacali Aziendali in tale occasione si riservano di avanzare indicazioni di metodo e sui contenuti.

TUTELA DELLA SALUTE

Art. 67

L'Azienda adotterà gli accorgimenti utili affinché l'installazione dei videoterminali nelle Agenzie avvenga in modo ergonomicamente corretto.

I lavoratori potranno sottoporsi a controllo oftalmologico presso le USSL locali a spese della Società, su loro richiesta, ogniqualvolta sospettino una sopravvenuta alterazione della funzione visiva, confermata dal medico competente.

Per quanto riguarda i controlli periodici previsti dalla Legge, questi avverranno ogni 4 anni per i lavoratori idonei senza prescrizioni e ogni 18 mesi per quelli idonei con prescrizioni o con almeno 50 anni di età.

Le lavoratrici in gravidanza che lo richiedessero verranno esentate, per il periodo di gravidanza, dall'utilizzo quantitativamente prevalente dei videoterminali.

Al fine di disporre di adeguati elementi di conoscenza per la corretta applicazione della nuova disciplina di legge (D. Lgs. 626/94) in materia di salute e sicurezza del lavoro, le Parti stipulanti si impegnano ad esaminare le problematiche inerenti in un successivo incontro la cui data verrà definita di comune accordo.

MOBBING

Art. 67/bis

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 sussumibili 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.

DISPOSIZIONI INTEGRATIVE AZIENDALI - ARGOMENTI

Art. 68

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

- a) Part-time
- b) Trattamento di trasferta
- c) Rimborsamento spese chilometriche di dislocazione
- d) Forme previdenziali
- e) Agevolazioni per l'acquisto della 1a casa
- f) T.F.R. 70% anche per ristrutturazione casa di proprietà
- g) Festività abolite (fruizione a mezza giornata)
- h) Agevolazioni per lavoratori studenti
- i) Modalità di fruizione delle aspettative
- j) Premio di Produzione Aziendale
- k) Previdenza integrativa
- l) Agevolazioni ai dipendenti nell'assegnazione in locazione di alloggi di proprietà della Società;
- m) Prestiti personali.

TRATTAMENTO PENSIONISTICO COMPLEMENTARE

Art. 69

A decorrere dal 1° gennaio 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 3) al presente contratto.

ASSISTENZA SANITARIA

Art. 69/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. 69/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.

PERSONALE FEMMINILE

Art. 70

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 Amministrativi, fermo restando il numero massimo di componenti già concordati (10, di cui 5 nominati dall'Azienda e 5 nominati dalle OO.SS.).

INDENNITÀ DI CONTINGENZA

Art. 71

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

- € 7.400,72 (528,62 X 14) per l'Agente Generale di 4° grado
- € 7.461,96 (533,00 X 14) per l'Agente Generale di 3° grado
- € 7.523,26 (537,38 X 14) per l'Agente Generale di 2° grado
- € 7.584,45 (541,75 X 14) per l'Agente Generale di 1° grado
- € 7.614,92 (543,92 X 14) per l'Ispettore Mandatario
- € 7.654,73 (546,12 X 14) per il Vice Ispettore Centrale
- € 7.676,37 (548,31 X 14) per l'Ispettore Centrale
- € 7.324,33 (523,17 X 14) per il Capo Ufficio
- € 7.244,62 (517,47 X 14) per il Vice Capo Ufficio
- € 7.193,36 (513,81 X 14) per l'impiegato di 1ª categoria
- € 7.144,77 (510,34 X 14) per l'impiegato di 2ª categoria
- € 7.101,36 (507,24 X 14) per l'impiegato di 3ª categoria

Nota a verbale - Nelle ipotesi in cui nel settore assicurativo dovesse 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.

TRATTAMENTO ECONOMICO

Norma transitoria

Art. 72

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 e, per gli Agenti Generali, anche dell'indennità di carica, 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 e/o indennità di carica, 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 e/o dell'indennità di carica alla medesima data.

Per il personale collocato nell'ultima classe di tabella e/o di indennità di carica 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 e/o di indennità di carica 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 e/o dell'indennità di carica alla data di stipula suddetta.

A far data dal 1° gennaio 2003 sarà riconosciuto - per somma matematica - un incremento dello 0,45%, calcolato sulla retribuzione in vigore al 31.12.2002, relativamente alla retribuzione tabellare.

A far data dal 1° gennaio 2004 sarà riconosciuto - per somma matematica - un incremento dello 0,35%, calcolato sulla retribuzione in vigore al 31.12.2002, relativamente alla retribuzione tabellare.

A far data dal 1° ottobre 2004 sarà riconosciuto un incremento dello 0,2%, calcolato sulla retribuzione in vigore al 31.12.2002, relativamente alla retribuzione tabellare.

In concomitanza con gli adeguamenti retributivi per il secondo biennio contrattuale sarà attribuito con decorrenza 1° gennaio 2005 un ulteriore 0,3% di incremento, calcolato sulla retribuzione in vigore al 31.12.2002, relativamente alla retribuzione tabellare.

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. 69.

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

DECORRENZA E DURATA

Art. 73

Salvo specifiche decorrenze e scadenze, il presente CCAL decorre dalla data della sua stipulazione e si applica al personale di cui all'art. 1, purchè in servizio alla suddetta 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. 74

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 corresponsione dell'indennità di vacanza contrattuale saranno composti dai minimi tabellari, dall'indennità di contingenza e dall'EDR.

ASSEMBLEE

Art. 75

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 dei 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.

**TABELLA DI TRATTAMENTO ECONOMICO
DEGLI AGENTI GENERALI
DECORRENZA 1.1.2003**

GRADO	CLASSE	PERMANENZA	TRATTAMENTO ECONOMICO	INDENNITÀ DI CARICA
4	1	1-2	22.935,55	929,05
	2	3-4	23.553,44	929,05
3	3	5-6	24.274,29	1.186,84
	4	7-8	24.893,86	1.186,84
2	5	9-10	25.626,09	1.574,19
	6	11-12	26.243,99	1.574,19
1	7	13-14-15	26.991,44	1.961,89
ISP. MAND.	8	16-17-18	27.717,04	2.736,93
V. ISP. CENTR.	9	19-20-21	28.421,35	3.253,34
ISP. CENTR.	10	22-23-24	29.125,43	3.769,77
	11	25-26-27	29.744,99	3.769,77
	12	28-29-30	30.362,88	3.769,77
	13	OLTRE	30.982,45	3.769,77

Allegato A1)

**TABELLA DI TRATTAMENTO ECONOMICO
DEGLI AGENTI GENERALI
DECORRENZA 1.1.2004**

GRADO	CL	PERMANENZA	TRATTAMENTO ECONOMICO	INDENNITÀ DI CARICA
4	1	1-2	23.402,49	947,96
	2	3-4	24.032,96	947,96
3	3	5-6	24.788,48	1.211,00
	4	7-8	25.400,87	1.211,00
2	5	9-10	26.147,81	1.606,24
	6	11-12	26.778,29	1.606,24
1	7	13-14-15	27.540,95	2.001,83
ISP. MAND.	8	16-17-18	28.281,33	2.792,65
V. ISP. CENTR.	9	19-20-21	28.999,98	3.319,58
ISP. CENTR.	10	22-23-24	29.718,39	3.846,52
	11	25-26-27	30.350,57	3.846,52
	12	28-29-30	30.981,04	3.846,52
	13	OLTRE	31.613,22	3.846,52

Allegato A2)

**TABELLA DI TRATTAMENTO ECONOMICO
DEGLI AGENTI GENERALI
DECORRENZA 1.10.2004**

GRADO	CL	PERMANENZA	TRATTAMENTO ECONOMICO	INDENNITÀ DI CARICA
4	1	1-2	23.446,51	949,74
	2	3-4	24.078,17	949,74
3	3	5-6	24.815,08	1.213,28
	4	7-8	25.448,45	1.213,28
2	5	9-10	26.197,00	1.609,26
	6	11-12	26.828,66	1.609,26
1	7	13-14-15	27.592,76	2.005,60
ISP. MAND.	8	16-17-18	28.334,53	2.797,90
V. ISP. CENTR.	9	19-20-21	29.054,53	3.325,82
ISP. CENTR.	10	22-23-24	29.774,30	3.853,75
	11	25-26-27	30.407,66	3.853,75
	12	28-29-30	31.039,31	3.853,75
	13	OLTRE	31.672,69	3.853,75

Allegato B)

**TABELLA DI TRATTAMENTO ECONOMICO
DEL PERSONALE AMMINISTRATIVO
DECORRENZA 1.1.2003**

CLASSE	PERMANENZA	CAPO UFFICIO	VICE CAPO UFFICIO	1ª CATEGORIA	2ª CATEGORIA	3ª CATEGORIA
1	1-2	21.322,13	19.532,11	18.487,07	17.498,69	16.580,14
2	3-4	21.897,05	20.048,81	18.959,90	17.925,84	16.987,89
3	5-6	22.474,46	20.585,52	19.432,72	18.353,00	17.354,80
4	7-8	23.049,37	21.082,21	19.905,53	18.779,31	17.742,55
5	9-10	23.623,44	21.598,92	20.378,36	19.206,46	18.130,30
6	11-12	24.198,36	22.115,62	20.851,18	19.632,78	18.517,22
7	13-14-15	24.785,93	22.642,00	21.333,15	20.067,46	18.904,96
8	16-17-18	25.363,35	23.155,39	21.805,98	20.493,77	19.291,88
9	19-20-21	25.938,27	23.675,41	22.278,79	20.920,93	19.879,63
10	22-23-24	26.514,00	24.192,10	22.751,61	21.347,25	20.067,38
11	25-26-27	27.088,92	24.707,94	23.224,44	21.774,39	20.454,29
12	28-29-30	27.663,82	25.224,67	23.697,26	22.200,71	20.842,04
13	OLTRE	28.240,41	25.741,37	24.170,08	22.627,86	21.228,98

Allegato B1)

**TABELLA DI TRATTAMENTO ECONOMICO
DEL PERSONALE AMMINISTRATIVO
DECORRENZA 1.1.2004**

CLASSE	PERMANENZA	CAPO UFFICIO	VICE CAPO UFFICIO	1ª CATEGORIA	2ª CATEGORIA	3ª CATEGORIA
1	1-2	21.756,23	19.929,77	18.863,45	17.854,96	16.917,69
2	3-4	22.342,85	20.456,98	19.345,90	18.290,79	17.313,33
3	5-6	22.932,02	20.984,21	19.828,35	18.726,64	17.708,18
4	7-8	23.518,63	21.511,42	20.310,79	19.161,64	18.103,77
5	9-10	24.104,39	22.038,65	20.793,24	19.597,48	18.499,41
6	11-12	24.691,00	22.565,87	21.275,69	20.032,48	18.894,21
7	13-14-15	25.280,54	23.102,97	21.767,47	20.476,01	19.289,85
8	16-17-18	25.879,72	23.626,81	22.249,92	20.911,01	19.684,64
9	19-20-21	26.466,34	24.157,41	22.732,37	21.346,86	20.080,28
10	22-23-24	27.053,80	24.684,63	23.214,81	21.781,85	20.475,93
11	25-26-27	27.640,42	25.210,96	23.697,26	22.217,70	20.870,72
12	28-29-30	28.227,02	25.738,22	24.179,71	22.652,69	21.266,36
13	OLTRE	28.815,35	26.265,44	24.662,15	23.088,54	21.661,16

Allegato B2)

Allegato 1

**TABELLA DI TRATTAMENTO ECONOMICO
DEL PERSONALE AMMINISTRATIVO
DECORRENZA 1.10.2004**

CLASSE	PERMANENZA	CAPO UFFICIO	VICE CAPO UFFICIO	1 ^a CATEGORIA	2 ^a CATEGORIA	3 ^a CATEGORIA
1	1-2	21.797,15	19.967,26	18.898,93	17.888,53	16.949,51
2	3-4	22.384,88	20.495,46	19.382,29	18.325,20	17.345,90
3	5-6	22.975,15	21.023,68	19.865,84	18.761,87	17.741,44
4	7-8	23.562,87	21.551,89	20.349,00	19.197,68	18.137,82
5	9-10	24.149,73	22.080,11	20.832,36	19.634,34	18.534,21
6	11-12	24.737,44	22.608,31	21.315,71	20.070,17	18.929,75
7	13-14-15	25.338,12	23.146,43	21.808,41	20.514,53	19.326,13
8	16-17-18	25.928,41	23.671,25	22.291,78	20.950,34	19.721,67
9	19-20-21	26.516,13	24.202,86	22.775,13	21.387,02	20.118,06
10	22-23-24	27.104,89	24.731,06	23.258,48	21.822,83	20.514,45
11	25-26-27	27.692,41	25.258,39	23.741,84	22.259,49	20.909,98
12	28-29-30	28.280,12	25.786,64	24.225,19	22.695,30	21.306,37
13	OLTRE	28.869,56	26.314,84	24.708,54	23.131,97	21.701,90

**ACCORDO SULLA DISCIPLINA
DELLE FESTIVITÀ ABOLITE**

Il giorno **22.4.2004** in Milano

tra:

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

e la:

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

premesso

- 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);

si è convenuto quanto segue:

Art. 1

Il presente accordo si applica al personale amministrativo dalle Agenzie Generali dell'Alleanza Assicurazioni S.p.A. regolato dal C.C.A.L.

Art. 2

Per la sola piazza di Roma il giorno 29 giugno, SS. Pietro e Paolo, resta festivo in quanto patrono della Città. Cessa, per contro, di essere considerato semifestivo, sempre per la piazza di Roma, il giorno 4 ottobre.

Art. 3

In sostituzione delle giornate già festive di cui alla premessa, il personale amministrativo avrà 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'astensione 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, il lavoratore avrà 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 e a quelle dei lavoratori interessati.

Art. 6

Il presente accordo ha decorrenza dal **22/4/2004** e si applica ai lavoratori in servizio alla stessa data.

L'accordo cessa 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.

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;
- 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 permane, 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 nonché 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 anomali comportamenti dovessero permanere.

REGOLAMENTO PER L'ATTUAZIONE DEL TRATTAMENTO PENSIONISTICO COMPLEMENTARE PREVISTO DALL'ARTICOLO 69

- 1) Il trattamento pensionistico complementare di cui all'art. 69 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 esclusiva-

mente 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 gli Agenti Generali si terrà conto anche della relativa indennità di carica.

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 TFR 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 con-

tributo 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 contrattuale, tale utilizzo è da considerarsi in aggiunta a quello previsto nel precedente punto I).

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 determinazione 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 addivenirsi 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 4

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 5

ACCORDO PER LA REGOLAMENTAZIONE DELL'APPRENDISTATO

Il giorno 31/3/2001

tra

l'ALLEANZA ASSICURAZIONI S.p.A., l'ANIA

e

le OO.SS. FISAC/CGIL, FIBA/CISL, UILCA/UIL e FNA

premesse

- che la Legge 19 gennaio 1955 n. 25 e l'art. 16 della Legge 24 giugno 1997 n. 196 disciplinano il contratto di apprendistato, rimandando alle Parti la regolamentazione di taluni aspetti;
- che le Parti ritengono che anche nel settore assicurativo, di cui Alleanza Assicurazioni fa parte, l'apprendistato possa essere un utile strumento per flessibilizzare il rapporto di lavoro nell'interesse delle esigenze aziendali e contemporaneamente a vantaggio dell'occupazione, contribuendo allo sviluppo dell'orientamento professionale e della formazione dei giovani;
- che il contratto di apprendistato verrà utilizzato coerentemente con i contenuti del Protocollo su ristrutturazione ed occupazione allegato alla contrattazione integrativa del 31/1/1997 confermato sino alla scadenza della stessa di prossimo rinnovo;

tutto ciò premesso

le Parti prevedono quanto segue:

Art. 1

Sfera di applicazione

L'apprendistato è ammesso per le qualifiche e mansioni comprese nella 2^a categoria del vigente CCAL.

Art. 2

Assunzione

La facoltà di assunzione mediante il contratto di apprendistato non è esercitabile se l'Impresa, al momento dell'assunzione, risulti aver mantenuto in servizio meno del 50% dei lavoratori il cui periodo di apprendistato sia venuto a scadere nei 24 mesi precedenti.

A tal fine non si computano gli apprendisti che non abbiano superato il periodo di prova contrattualmente previsto, quelli che si siano dimessi e quelli licenziati per giusta causa.

Le limitazioni di cui ai precedenti commi si applicano quando, nei 24 mesi precedenti, sia terminato il periodo di apprendistato per almeno 8 apprendisti.

Art. 3

Formazione esterna e durata dell'apprendistato

La durata del periodo di apprendistato e l'impegno formativo sono regolati dalla seguente tabella, sulla base della correlazione tra il

profilo professionale da conseguire e il titolo di studio in possesso dell'apprendista.

PROFILI PROFESSIONALI	TITOLO DI STUDIO	FORMAZIONE ESTERNA ORE ANNUE	DURATA
Profili previsti nella 2 ^a categoria del vigente CCAL	Titolo di istruzione post-obbligo o attestato di qualifica professionale idonei rispetto al profilo da conseguire	90	18 mesi
	Titolo di istruzione post-obbligo o attestato di qualifica professionale non idonei rispetto al profilo da conseguire	120	30 mesi
	Titolo di istruzione dell'obbligo	150	36 mesi

Sulla formazione esterna, l'Azienda fa riferimento ai contenuti formativi definiti con i Decreti Ministeriali attuativi dell'art. 16 della Legge 196/1997.

Art. 4

Periodo di prova

La durata massima del periodo di prova per gli apprendisti è fissata in 35 giorni di calendario, durante i quali il rapporto di lavoro può essere risolto senza preavviso ad iniziativa di una delle Parti.

Art. 5

Trattamento economico

Il trattamento retributivo dell'apprendista viene fissato sulla base del minimo tabellare previsto per la categoria di riferimento, secondo le percentuali di cui alla seguente tabella:

DURATA APPRENDISTATO	TRATTAMENTO RETRIBUTIVO		
	1° ANNO	2° ANNO	3° ANNO
18 mesi	83,5%	93,5%	
30 mesi	83,5%	88,5%	93,5%
36 mesi	83,5%	88,5%	93,5%

Art. 6

Rinvio alla sede aziendale

In sede aziendale vengono individuati dalle Parti gli istituti disciplinati dalle D.I.A. non applicabili al personale assunto con contratto di apprendistato stante la natura del contratto stesso. Alle erogazioni di cui alla lett. D) dell'art. 68 del CCAL Amministrativi cui il presente accordo è allegato, verranno applicate le stesse riduzioni stabilite dall'art. 5 del presente accordo.

Art. 7

Rinvio alla Legge

Per quanto non disciplinato nel presente accordo, le Parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di Legge e di Regolamento in materia.

Allegato 6

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.

Allegato 7

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 8

Raccomandata (a mano o A.R.)

COMUNICAZIONE DI SOSPENSIONE TEMPORANEA DAL SERVIZIO

Egregio Signor.....

Con la presente Le comunichiamo 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.

Allegato 10**NORMATIVA ANTIRICICLAGGIO**

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

È ormai in vigore da tempo la normativa antiriciclaggio, 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 sottolinearVi, 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

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. 197/91, 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.