

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
PER I DIPENDENTI DELLE AGENZIE DI ASSICURAZIONE IN GESTIONE
LIBERA**

Il giorno 10/11/2014 in Roma

Tra

- il Sindacato Nazionale Agenti di Assicurazione (S.N.A.) rappresentato dal Presidente Nazionale

Claudio Demozzi, dal Vice Presidente Nazionale Vicario Elena Dragoni e dal componente dell'Esecutivo Nazionale incaricato Francesco Libutti;

-CPMI Italia- Confederazione Piccola Media Industria e Impresa Italiana rappresentata dal Presidente Nazionale Pietro Marano, dal Segretario Generale Roberto Parodi e dal Consigliere Nazionale Dario Zantedeschi

e

- la FESICA CONFISAL, nella persona del Segretario generale Dottor Bruno Mariani, e del componente la Segreteria Generale Sig. Vincenzo Minissale;

- la CONFISAL FISALS, nella persona del Segretario Nazionale Filippo Palmeri, dal componente la Segreteria Nazionale Manuela Caprarelli.

Si è stipulato il contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti di agenzie di assicurazione in gestione libera

TITOLO I

SFERA DI APPLICAZIONE

Art.1 – Sfera di applicazione

1. Il presente Contratto Collettivo Nazionale di lavoro regola i rapporti tra gli agenti di assicurazione in gestione libera ed i lavoratori dipendenti, rappresentati dalle organizzazioni stipulanti.

Nota a verbale: Qualora si verificassero modificazioni strutturali dei compiti svolti tradizionalmente dalle Agenzie, che abbiano ricadute sui lavoratori, vengono demandati all'EBISEP gli approfondimenti, le analisi e la conseguente proposizione alle Parti sociali delle eventuali soluzioni da apportare.

TITOLO II

RELAZIONI SINDACALI

Art. 2 – Informazione a livello territoriale.

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

2. Il reperimento dei dati è a carico dell'EBISEP.

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

4. Nel quadro dello sviluppo delle relazioni sindacali e della volontà delle parti di rafforzare le occasioni di confronto sull'andamento del settore, lo SNA, e le OO.SS. firmatarie del presente CCNL concordano sull'opportunità di promuovere, su richiesta di una delle parti stipulanti il CCNL, specifici incontri finalizzati all'acquisizione di elementi conoscitivi in materia di: piani industriali e/o di sviluppo e/o riorganizzativi dell'impresa o gruppo assicurativo di appartenenza, che investano la rete agenziale e distributiva.

Il confronto fra le Parti sociali avverrà con lo scopo di valutare l'incidenza dei processi di cui sopra sia sull'organizzazione dell'attività degli agenti, sia sui livelli occupazionali all'interno delle agenzie interessate e sull'efficienza dei servizi che l'impresa, attraverso la rete agenziale, rende a tutto l'insieme dei soggetti (assicurati, clientela, dipendenti ed agenti stessi), interessati e coinvolti in tali servizi.

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

Art. 3 – Assistenza contrattuale, funzionamento strumenti contrattuali e gestione contratto

1. Ciascuna azienda o comunque ciascun datore di lavoro che si avvalga del presente contratto è tenuto a corrispondere un contributo di assistenza contrattuale di € 16,00 (Sedici/00) per ogni dipendente in forza al momento della prima applicazione del presente CCNL da erogarsi materialmente a mezzo bonifico bancario sul c/c/ n° 000103459149, intestato all'EBISEP, IBAN

IT 41 B 02008 01470 000 103459 149.

|2. Per il funzionamento degli strumenti istituzionali previsti dal presente titolo, chiunque si avvalga del presente contratto è tenuto a corrispondere un contributo, salvo diversa, concorde ed esplicita manifestazione di volontà contraria.

3. Tale contributo è determinato nella misura complessiva dello 1,25% per i primi due anni di applicazione, da destinare alle finalità di cui all'art. 4.

Esso è così ripartito:

a) lo 0,25 %, a carico di tutti i lavoratori, compresi gli apprendisti, calcolato sulla retribuzione lorda mensile (per 14 mensilità);

b) lo 1,00 %, a carico dei datori di lavoro, calcolato sulla retribuzione lorda mensile (per 14 mensilità) di tutti i lavoratori, compresi gli apprendisti.

Dell'aliquota complessiva di cui al punto 3, lo 0,50 sarà destinato, in aggiunta a quanto previsto dalla lettera a, al funzionamento degli strumenti contrattuali indicati al successivo art. 4, commi da 1 a 4. Il restante 0,75% sarà destinato al funzionamento della Cassa lavoratori agenziali di cui all'art. 4 comma 5.

Tre mesi prima della scadenza biennale di cui sopra, le Parti si incontreranno per valutare eventuali modifiche al contributo di finanziamento dell'Ente.

4. I datori di lavoro provvederanno alla trattenuta della quota a carico dei propri dipendenti.

5. L'importo complessivo, in attesa della costituzione della "Cassa Lavoratori Agenziali" e della convenzione in via di stipula tra EBISEP ed INPS, dovrà essere versato a mezzo bonifico bancario sul c/c/ n° 000103459149 , intestato all'EBISEP, IBAN IT 41 B 02008 01470 000 103459 149.

Sarà cura dell'EBISEP accantonare in favore della Cassa Lavoratori Agenziali la quota di competenza della medesima nonché comunicare alle parti stipulanti, tempestivamente, l'avvenuta sottoscrizione della convenzione con l'INPS.

Art. 4 - Ente bilaterale

1. Le parti dichiarano di aderire all'EBISEP il cui funzionamento è regolato da apposito statuto e regolamento interno e la cui operatività relativamente ai meccanismi di prelievo è regolata da convenzione con l'INPS .

2. L'Ente bilaterale svolge le seguenti funzioni:

a) Analizzare l'evoluzione strutturale del settore e gli aspetti connessi all'occupazione ed al mercato del lavoro, con particolare riferimento alle nuove forme di organizzazione del lavoro ed alle relative ricadute sul sistema di classificazione ed inquadramento categoriale dei lavoratori;

b) Predisporre studi e ricerche in merito a quanto previsto al punto precedente, elaborando un'eventuale proposta di riformulazione dell'art. 15, relativo all'inquadramento;

c) Formulare progetti rivolti alla formazione e/o riqualificazione professionale per i lavoratori cui il presente CCNL si applica, anche attraverso l'utilizzo di fondi comunitari e/o regionali, nonché quelli derivanti da accordi dei Fondi di formazione previsti dal presente ccnl;

d) Predisporre schemi formativi per specifiche figure professionali finalizzati anche alla formazione permanente prevista dal codice delle assicurazioni, dal R.U.I e dal Regolamento emanato dall'Isvap.

e) Elaborare a fini statistici i dati provenienti dalle Commissioni Paritetiche territoriali e relativi fenomeni interessanti il settore;

f) Monitorare il fenomeno della distribuzione degli orari di lavoro, con particolare riferimento alla durata dell'intervallo fra i due turni di lavoro ed alle sue variazioni, e tutte quelle che le parti sociali firmatarie riterranno necessarie all'attuazione degli accordi nazionali.

3. L'Ente assumerà inoltre la funzione di segreteria operativa sia della Commissione Paritetica Nazionale di cui al successivo art. 5, sia dell'Organismo Paritetico nazionale.

4. Gli organi di gestione dell'Ente bilaterale saranno composti su base paritetica tra le Organizzazioni sindacali dei lavoratori e le Associazioni dei datori di lavoro.

5. Le parti si impegnano a costituire entro 180 giorni dalla sottoscrizione del presente CCNL, approvandone relativi statuto e regolamento, la “Cassa Lavoratori Agenziali”, strumento che provvede a realizzare le finalità ed i compiti relativi all’assistenza contrattuale da fornire ai lavoratori ai quali il CCNL si applica. La Cassa sarà gestita pariteticamente dalle Associazioni datoriali e dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie e sarà disciplinata da apposito Statuto e Regolamenti, relativi alle varie sezioni della Cassa stessa, l’adesione alla quale è obbligatoria per tutti i datori di lavoro ed i lavoratori che si avvalgono del presente contratto.

6. sicurezza sul lavoro.

Art. 5 - Commissione Paritetica Nazionale

1. Presso l’Ente bilaterale di cui al precedente art. 4, è costituita una Commissione Paritetica Nazionale composta da tre rappresentanti della Fesica Confsal, da tre rappresentanti della Confsal Fisals e da sei rappresentanti dello SNA

2. Alla Commissione sono attribuiti i seguenti compiti, che possono essere svolti da specifiche sottocommissioni:

- a) esprimere pareri interpretativi delle norme del presente CCNL, vincolanti per le parti contraenti qualora assunte all’unanimità;
- b) definire le norme operative per l’attività delle Commissioni di conciliazione territoriali;
- c) esaminare le istanze delle parti per la eventuale identificazione di nuove figure professionali;
- d) elaborare eventuali documenti di supporto alla successiva contrattazione di rinnovo quadriennale.

3. La Commissione Nazionale sarà convocata ogni qualvolta se ne ravvisi l’opportunità o quando ne faccia richiesta scritta e motivata una delle parti contraenti.

Art. 6 -Commissioni Paritetiche Regionali.

1. Presso la sede dell’Associazione datoriale è costituita una Commissione paritetica regionale, composta da un rappresentante di ciascuna Organizzazione Sindacale territoriale dei lavoratori firmatarie del presente CCNL e da due rappresentanti dello SNA.

2. La Commissione è competente ad assumere, anche a fini statistici, dati relativi alla composizione del personale, agli inquadramenti, con specifico riferimento al personale femminile ed alle relative problematiche, alla situazione occupazionale, provvedendo altresì a raccogliere dati sullo sviluppo del settore, rispetto alle particolarità del territorio, sul rapporto premi / dipendenti, e ad effettuare il monitoraggio sull’applicazione dell’art. 34.

3. La Commissione stessa inoltre promuove iniziative di formazione e riqualificazione professionale.

Art. 7 - Controversie collettive

1. Al fine di migliorare le relazioni sindacali le parti assumono l'impegno di favorire, in caso di controversie collettive, tentativi idonei per una possibile soluzione conciliativa delle stesse attraverso un esame congiunto tra il o i Responsabili dell'Agenzia, assistiti dall'Associazione datoriale, e la Fesica Confsal o la Confsal Fisals .
2. Qualora la controversia collettiva abbia come oggetto l'applicazione o l'interpretazione di norme contrattuali le parti potranno avvalersi del supporto della Commissione paritetica nazionale e/o dell'Ente bilaterale .

Art. 8 - Commissioni territoriali di conciliazione e procedure di composizione e conciliazione delle controversie.

Per le procedure di conciliazione delle controversie verrà applicata la normativa vigente tramite l'Ente Bilaterale

Art. 9 - Formazione professionale.

1. Viene stabilita l'adesione al Fondo di formazione continua FONDOFUTURO e/o, in via alternativa e subordinata a FORMAZIENDA o FONARCOM concordato fra le Parti. A tal fine le Aziende provvederanno alla relativa iscrizione mediante le procedure stabilite dall'INPS.

TITOLO III

COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 10 – Assunzione del personale

1. L'assunzione del personale viene effettuata in conformità alle disposizioni di legge.
2. Essa è fatta a tempo indeterminato, salvo le eccezioni previste dalla Leggi vigenti e dal presente CCNL

Art. 11 – Contratti a termine

1. L'assunzione del personale può essere fatta con apposizione di termine, ai sensi del D.Lgs. 06/09/2001, n. 368 così come modificato dal D.L. 34/2014 convertito in L. 78/2014.
2. In caso di risoluzione anticipata del rapporto a termine da parte del lavoratore, per fattispecie diverse da quelle costituenti giusta causa, il risarcimento del danno a carico del lavoratore stesso è convenzionalmente determinato in 15 giorni della retribuzione che sarebbe spettata fino al termine inizialmente previsto.
- 3 La percentuale dei lavoratori assunti a termine non potrà superare il limite del 30% dei lavoratori occupati a tempo indeterminato presso l'unità produttiva.

Art. 12 – Contratto di assunzione

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

- a) la data di assunzione;
- b) la categoria alla quale il dipendente viene assegnato per titoli o mansioni in base agli articoli 15 e 16 del presente contratto;
- c) la misura della retribuzione;
- d) la durata dell'eventuale periodo di prova.
- e) l'eventuale apposizione del termine e la tipologia del contratto.

Art. 13 - Affissioni

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

2. Le Rappresentanze sindacali aziendali delle OO.SS. Firmatarie del presente CCNL hanno diritto di affiggere nella bacheca aziendale pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.

Art. 14 – Documentazione per l'assunzione

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

- a) Documento d'identità valido;
- b) certificato generale del casellario giudiziario;
- c) stato di famiglia;
- d) titolo di studio conseguito;
- e) scheda professionale, se rilasciata dall'Agenzia dell'impiego, nonché attestato di disoccupazione per eventuali assunzioni agevolate;
- f) per i rapporti di apprendistato, dichiarazione circa eventuali precedenti rapporti di lavoro, sia di apprendistato che non,
- g) documenti e dichiarazioni per l'applicazione delle disposizioni fiscali e previdenziali.

2. Il personale è altresì tenuto a comunicare per iscritto ed entro 5 giorni le variazioni di residenza e/o domicilio.

Art. 15 – Comunicazione delle assunzioni

1. I datori di lavoro provvederanno a comunicare all'Ente bilaterale EBISEP le assunzioni con apposizione di termine e quelle con rapporto di apprendistato.

Art.16 – Periodo di prova.

1. L'eventuale periodo di prova non può superare i sei mesi di effettivo servizio e non può essere ripetuto. Nell'eventuale periodo di prova è corrisposta la retribuzione normale, con diritto al T.F.R.
2. Durante l'eventuale periodo di prova è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro in qualsiasi momento, senza preavviso.
3. Trascorso il periodo di prova, restano automaticamente confermate le basi dell'inquadramento del personale mantenuto in servizio. Il periodo di prova va computato a tutti gli effetti nella determinazione dell'anzianità di servizio.

TITOLO IV

INQUADRAMENTO DEL PERSONALE

Art.17 – Classificazione del personale

1. Il personale viene inquadrato come segue:

QUADRO:

Prestatore di lavoro subordinato che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti, svolge funzioni con carattere continuativo di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi di una agenzia di assicurazione.

I^ CATEGORIA SUPER:

Impiegato di concetto che svolge, non occasionalmente, compiti operativamente autonomi e ha funzioni di controllo e/o coordinamento dell'attività dell'agenzia o di sedi distaccate dalla stessa e abbia acquisito una rilevante qualificazione professionale nel settore assuntivo e/o amministrativo e/o tecnico organizzativo e/o gestionale.

I CATEGORIA:

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

II CATEGORIA:

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

Le parti si danno reciprocamente atto che la figura dell'incaricato della trattazione degli affari di uno o più rami e/o dell'intermediazione assicurativa potrà prevedere, su direttiva del datore

di lavoro, fermo restando il rimborso delle spese sostenute dal lavoratore, l'impiego del lavoratore medesimo sia all'interno dei locali aziendali, sia all'esterno di essi.

III CATEGORIA:

Impiegato che svolga le seguenti mansioni: commesso, autista, fattorino, addetto esazioni, dattilografo anche con uso di video scrittura, archivista, centralinista, addetto all'ufficio posta.

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

Art. 18 – Passaggi di categoria

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

Art. 19– Preferenze per la mobilità interna

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

2. L'avvenuta frequenza con esito positivo di corsi di formazione in materie assicurative costituirà criterio di preferenza in caso di mobilità interna di personale.

3. A tal fine le agenzie potranno utilizzare i progetti formativi di cui all'art. 4 , comma 2, lett .d) ed f).

Art. 20 – Cambiamento di mansioni

1. Il lavoratore può essere assegnato, in relazione alle esigenze agenziali, a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria purché siano comprese tra quelle previste dal livello di inquadramento e non comporti la diminuzione della retribuzione .

2. Quando il lavoratore è chiamato a sostituire, salvo che per ferie, altro lavoratore avente grado o categoria superiore, ha diritto ai relativi emolumenti maggiori per tutto il periodo della sostituzione.

3. Il diritto al passaggio alla categoria superiore è disciplinata dal disposto di cui art. 2103 c.c. Quando il periodo della sostituzione superi i tre mesi e la stessa non avvenga in sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, il lavoratore ha diritto al

conferimento del grado relativo e al passaggio alla categoria superiore con effetto dal giorno di inizio della sostituzione.

4. Nei casi di sostituzione per richiamo alle armi, malattia, infortunio, gravidanza, puerperio ed aspettativa il conferimento del grado relativo e il passaggio alla categoria superiore avranno luogo con effetto dal giorno di inizio della sostituzione quando l'assenza superi 18 mesi.

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

TITOLO V CONTRATTI ATIPICI

Art. 21 – Apprendistato Professionalizzante

1. Le assunzioni con contratto di apprendistato, di cui alla Legge 19 gennaio 1955, n.25, al D.Lgs. 276/03 e successive modifiche ed integrazioni, sono regolamentate come da Allegato n. 1 del presente contratto.

Art. 22– Contratto a tempo parziale

1. Le assunzioni con contratto a tempo parziale, di cui al D.Lgs. 276/03 e successive modifiche ed integrazioni, nonché la trasformazioni da o in contratto a tempo parziale, sono regolamentate come da Allegato n. 2 del presente contratto.

Art. 23 - Contratti di fornitura di lavoro temporaneo (somministrazione)

1. La somministrazione di lavoro è consentita nei casi previsti dalla normativa vigente (art. 2 D.L.gs 276/2003 e successive modifiche ed integrazioni).

2. La durata dei contratti di cui trattasi, stipulati per sostituire lavoratori assenti, potrà comprendere i periodi di affiancamento necessari per il passaggio di consegne.

3. Si applicano gli artt. da 20 a 28 del D.Lgs. 276/2003, con esclusione del comma 3 dell'art.20 così come modificati dai successivi interventi legislativi.

Art. 24– Altre tipologie di contratti atipici

1. Con riferimento alle tipologie contrattuali previste dal D.Lgs. 276/2003, si intendono disciplinate nel presente CCNL tutte le materie per le quali il suddetto D.Lgs. prevede l'accordo collettivo.

2. Le Parti ritengono che, allo stato, non ricorrano nella categoria le condizioni per l'applicazione del lavoro ripartito.

3. Nel caso alcuna delle Parti ravvisasse l'opportunità di ulteriori accordi, come anche nel caso di modifiche legislative intervenute, le Parti stesse si incontreranno per procedere di conseguenza.

TITOLO VI DISCIPLINA DEL SERVIZIO

Art. 25 – Obblighi dei lavoratori

1. Il personale ha il dovere di rispettare l'orario e di dare all'agenzia una collaborazione attiva secondo le direttive dei suoi organi responsabili.

2. Gli è fatto obbligo di conservare il segreto d'ufficio e di non svolgere attività in concorrenza con li interessi dell'agenzia.

3. Fermo quanto previsto al punto precedente è possibile svolgere lavoro part-time come previsto al testo allegato al presente CCNL

Art. 26 – Procedure e provvedimenti disciplinari

1. I provvedimenti disciplinari sono:

- 1) biasimo inflitto verbalmente per le mancanze lievi;
- 2) biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1);
- 3) multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione;
- 4) sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10;
- 5) licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge.

Il provvedimento della multa si applica nei confronti del lavoratore che:

- ritardi nell'inizio del lavoro senza giustificazione, per un importo pari all'ammontare della trattenuta;
- esegua con negligenza il lavoro affidatogli;
- si assenti dal lavoro fino a tre giorni nell'anno solare senza comprovata giustificazione;
- non dia immediata notizia all'azienda di ogni mutamento della propria dimora, sia durante il servizio che durante i congedi.

Il provvedimento della sospensione dalla retribuzione e dal servizio si applica nei confronti del lavoratore che:

- arrechi danno alle cose ricevute in dotazione ed uso, con dimostrata responsabilità;
- si presenti in servizio in stato di manifesta ubriachezza;
- commetta recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare, in qualunque delle mancanze che prevedono la multa, salvo il caso dell'assenza ingiustificata.

Salva ogni altra azione legale, il provvedimento di cui al punto 5) (licenziamento disciplinare) si applica esclusivamente per le seguenti mancanze:

- assenza ingiustificata oltre tre giorni nell'anno solare;
- recidiva nei ritardi ingiustificati oltre la quinta volta nell'anno solare,
- grave violazione degli obblighi di fedeltà e correttezza;
- grave infrazione alle norme di legge circa la sicurezza dei lavoratori sul posto di lavoro;
- l'abuso di fiducia, la concorrenza, la violazione del segreto d'ufficio; l'esecuzione, in concorrenza con l'attività dell'azienda, di lavoro per conto proprio o di terzi, fuori dell'orario di lavoro;
- la recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare in qualunque delle mancanze che prevedono la sospensione, fatto salvo quanto previsto per la recidiva nei ritardi.

L'importo delle multe sarà destinato al Fondo pensioni dei lavoratori dipendenti. Il lavoratore ha facoltà di prendere visione della documentazione relativa al versamento.

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

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

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

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

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

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

8. Qualora il datore di lavoro non provveda, entro 10 giorni dall'invito rivoltagli dall'Ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto.

9. Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

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

Art. 27 – Procedimenti penali

1. Il lavoratore sottoposto a procedimento penale, che non sia in grado di prestare servizio e nei confronti del quale non vi sia stato scioglimento del rapporto di lavoro, è considerato in aspettativa ai sensi dell'articolo 42, per un periodo comunque non superiore ai due anni.

TITOLO VII

ORARIO DI LAVORO

Art. 28 – Orario di lavoro

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

2. Le ore di lavoro settimanali possono essere distribuite in 5 o 6 giorni, dal lunedì al sabato.

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

4. Con accordi territoriali promossi da almeno una delle Associazioni datoriali o delle OO.SS. dei lavoratori firmatarie il presente CCNL, potranno essere raggiunte intese in merito a:

- a) Flessibilità dell'orario di lavoro giornaliero, sia in entrata che in uscita;
- b) Una diversa distribuzione dell'orario di lavoro nell'arco settimanale (in particolari situazioni organizzative, località stagionali, piccoli centri con mercato il sabato, e simili);
- c) Flessibilità a livello annuale (maggiori orari lavorativi settimanali in alcuni periodi dell'anno, a fronte di corrispondenti periodi con minori orari lavorativi, località stagionali e simili);

d) Modalità per l'applicazione della prestazione sostitutiva di mensa, diverse da quelle previste al successivo comma 6.

5. A seguito di intese sui precedenti punti b) e c), potranno essere convenute riduzioni di orario, su base annua, per un massimo di 15 ore.

6. Qualora l'intervallo fra i due turni sia di durata tale da non consentire il rientro del lavoratore al proprio domicilio per la consumazione del pasto, verrà erogata al lavoratore, per i giorni di effettiva presenza, una prestazione sostitutiva della mensa. La natura ed il valore di tale prestazione sostitutiva saranno oggetto di specifico protocollo fra le Parti. Ai soli fini contrattuali, e per la concreta applicazione del presente articolo, viene concordemente definita la durata di cui sopra nelle seguenti misure, riferite convenzionalmente alla dislocazione della sede di lavoro del lavoratore:

- per i comuni con numero di abitanti inferiore a 200.000, fino ad ore 1,45' (comprese);
- per i comuni con numero di abitanti superiore a tale numero, fino ad ore 2 (comprese).

Agli effetti della rilevazione della durata di cui sopra si farà riferimento alla situazione in atto nella singola agenzia alla data di sottoscrizione del presente CCNL; allo stesso fine, saranno considerate utili anche eventuali variazioni di orario, intervenute successivamente a tale data, purché dovute a oggettive comprovate ragioni organizzative. Viene demandato all'Ente bilaterale il monitoraggio del fenomeno.

7. Diverse modalità per l'applicazione della suddetta prestazione sostitutiva di mensa potranno essere concordate a livello territoriale, come previsto al comma 4 del presente articolo.

Art. 29 – Lavoro straordinario

1. Il lavoro prestato in eccedenza all'orario contrattuale fissato è considerato lavoro straordinario con il limite massimo di 90 ore annue per ciascun dipendente.

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

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

4. La retribuzione oraria determinata come sopra sarà maggiorata delle seguenti percentuali:
25% per lavoro straordinario diurno feriale;
50% per lavoro straordinario domenicale, festivo e/o di giornata non lavorativa –sabato semifestivo e notturno (si intende per notturno il lavoro effettuato dopo le ore 21 e fino alle ore 6).

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

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

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

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

TITOLO VIII

FESTIVITA'

Art. 30 - Festività

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

Capodanno (1° gennaio);
Epifania del Signore (6 gennaio);
Giorno dell'angelo (lunedì dopo Pasqua);
Anniversario della Liberazione (25 aprile);
Festa del lavoro (1° maggio);
Festa della Repubblica (2 giugno)
Assunzione di M.V. (15 agosto)
Giorno successivo all'Assunzione (16 agosto);
Ognissanti (1° novembre);
Immacolata Concezione (8 dicembre);
Natale (25 dicembre);
S. Stefano (26 dicembre);
Giorno del Santo Patrono della città.

2. Potranno essere considerati a discrezione del datore di lavoro semifestivi i seguenti giorni:

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

3. Nelle eventuali giornate semifestive, fermo restando l'orario stabilito, il lavoro sarà limitato al solo turno antimeridiano e avrà termine alle ore 12. Nel caso di orari di lavoro distribuiti in modo non omogeneo fra turno di mattina e pomeridiano, il lavoratore avrà diritto di prestare solo metà del proprio orario contrattuale giornaliero, effettuando i necessari conguagli nell'ambito della settimana.

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

4 giornate di riposo o pagamento delle stesse su libera scelta del dipendente che per i giorni ex festivi abbia percepito la retribuzione spettante. Le 4 giornate di riposo compensativo possono essere frazionate e fruite a periodi non inferiori ad 1 ora.

5. La festività del 4 novembre non dà luogo al riposo compensativo ma è da retribuire.

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

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

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

TITOLO IX

RETRIBUZIONE

Art. 31 – Composizione e modalità di corresponsione della retribuzione

1. La retribuzione è costituita dallo stipendio iniziale tabellare, dagli scatti periodici di anzianità, dalle condizioni di miglior favore, in esse compresi gli aumenti di merito nonché da tutte le altre voci di carattere continuativo e di ammontare determinato ricorrenti mensilmente.

2. La retribuzione si intende stabilita per ammontare annuo e la sua corresponsione avverrà per mezzo di 14 quote.

3.

3. Essa sarà corrisposta come segue:

12 mensilità solari entro il 10 del mese successivo a quello di riferimento;

la quattordicesima mensilità di importo uguale alle altre 12 mensilità, entro il 15 giugno;

la tredicesima mensilità sarà pari all'importo di una mensilità normale e sarà corrisposta entro il

15 dicembre.

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

Per accordo intercorso tra datore di lavoro e lavoratore, da comunicarsi all'Ente Bilaterale EBISEP, nella lettera di assunzione o anche successivamente, potrà essere previsto il pagamento delle mensilità aggiuntive in ratei mensili congiuntamente al pagamento della retribuzione ordinaria.

4. Al quadro viene riconosciuta la stessa retribuzione lorda spettante al lavoratore inquadrato nella I^ Categoria Super, con l'aggiunta di una indennità di funzione pari a € 600 lordi annue per 14 mensilità. L'indennità di funzione viene erogata per quote fisse mensili.

5. La prestazione sostitutiva della mensa (art. 25) e l'indennità forfettaria di missione (art. 50) non hanno valore retributivo: esse quindi non entrano a far parte del calcolo per il T.F.R., non sono soggette a scatti di anzianità, non entrano nel calcolo delle indennità sostitutive di ferie e/o festività, non entrano a far parte del valore retributivo della 14a e della 13a mensilità e vengono godute, ricorrendone le relative condizioni, solo per i giorni lavorativi di effettiva presenza.

Art. 32 – Scatti di anzianità

1) i lavoratori hanno diritto a 15 scatti biennali

2) Gli scatti periodici di anzianità sono corrisposti a partire dal 1° mese di assunzione, se la stessa è stata effettuata nel periodo tra il 1° ed il 15 del mese; dal 1° del mese successivo a quello nel quale è avvenuta l'assunzione, se la stessa è stata effettuata nel periodo compreso fra il 16 e il termine del mese.

3). A far data dalla firma del presente ccnl, gli scatti saranno commisurati al 2,12 % dello stipendio tabellare in vigore alle varie scadenze.

Art. 33 – Premio di anzianità

1. Al lavoratore che abbia prestato 15 anni di ininterrotto servizio alle dipendenze della stessa agenzia, sarà corrisposto una tantum un premio di anzianità pari ad un dodicesimo della retribuzione annua come determinata dall'art. 28.

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

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

TITOLO X

PREMIO AZIENDALE DI PRODUTTIVITA'

Art. 34 – Premio aziendale di produttività

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

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

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

4. La condizione per la corresponsione del premio si verifica quando i valori di incremento provvigionale, aggiuntivo rispetto al tasso di inflazione reale, sono i seguenti:

	+ 2 punti	+ 4 punti	+ 6 punti
I^ Categoria Super	€ 150,00	200,00	250,00
I^ Categoria	€ 140,00	190,00	240,00
II^ Categoria	€ 125,00	165,00	210,00
III^ Categoria	€ 110,00	150,00	190,00

5. Al verificarsi della condizione sopra indicata verranno corrisposti gli importi indicati, determinati in misura fissa una tantum, salvo quanto specificato al paragrafo successivo.

6. I suddetti importi sono esclusi da ogni ricalcolo e/o incidenza sui singoli istituti contrattati, e non saranno utili per la determinazione del T.F.R. Gli stessi saranno corrisposti pro-quota per i lavoratori assunti e/o licenziati nel corso dell'anno di riferimento, con calcolo per/12; saranno altresì corrisposti in misura proporzionalmente ridotta ai lavoratori a tempo parziale ed agli apprendisti.

7. Qualora la condizione per la corresponsione del premio, nel suo massimo valore, si sia verificata, l'Agente non avrà alcun obbligo di esibizione documentale; in caso contrario, se cioè la condizione non si sia verificata, ovvero si sia verificata nelle misure intermedie (+2 punti, +4 punti), l'Agente dovrà provvedere a tale esibizione entro il termine di cui al successivo comma.

In caso di mancata esibizione, il premio verrà comunque corrisposto nel suo massimo valore.

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

9. Le erogazioni di cui al presente articolo, in considerazione della loro natura contrattuale di 2° livello nonché dell'incertezza della loro corresponsione, sono escluse dalla retribuzione imponibile di cui all'art. 12 -3° comma - della legge 30/4/1969, n. 153, e successive modificazioni, nonché dalla retribuzione pensionabile di cui all'ultimo comma di detto

articolo, così come previsto dall'art. 2 del D.L. 25/3/1997, n. 67, convertito in Legge 23/5/1997, n.135.

10. Le singole Agenzie comunicheranno allo SNA entro il mese di settembre di ogni anno, i risultati applicativi della disciplina contenuta nel presente articolo.

11. Diverse modalità di determinazione del premio di cui al presente articolo potranno essere oggetto di accordi di II livello, da porre in essere esclusivamente nelle aziende con più di 15 dipendenti.

Art. 35

Eventuali incentivi o premi concessi unilateralmente dal datore di lavoro al singolo lavoratore od a più lavoratori e la cui debenza non sia obbligatoria in virtù delle altre disposizioni di cui al presente CCNL, potranno essere ridotti o soppressi al venir meno delle condizioni legittimanti l'erogazione, in caso di mutamento di mansioni e/o comunque a discrezione del datore di lavoro.

TITOLO XI

ANZIANITÀ' ED AVANZAMENTI

Art. 36 – Anzianità di servizio

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

2. I periodi di malattia, infortunio sul lavoro, maternità, congedi parentali retribuiti e congedo matrimoniale, vanno computati a tutti gli effetti come anzianità di servizio.

Art. 37 – Anzianità convenzionali

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

- un anno ai decorati di medaglia e/o croce al valore militare e/o promossi per merito di guerra;
- un anno ai mutilati e/o invalidi di guerra, ai mutilati e/o invalidi civili, ai mutilati e/o invalidi per cause di servizio;

TITOLO XII

FERIE

Art. 38- Maturazione e godimento delle ferie

1. Nel corso di ogni anno civile (1 gennaio/31 dicembre) il lavoratore ha diritto ad un periodo di ferie retribuito della seguente durata:

- a) giorni 20 lavorativi in ciascuno dei 5 anni civili successivi all' assunzione;
- b) giorni 26 lavorativi in ciascuno degli anni civili successivi.

2. Non sono computabili come giorni di ferie le domeniche e le giornate interamente festive infrasettimanali di cui al precedente art. 27, rimanendo computate come mezza giornata di ferie le giornate semifestive indicate allo stesso art. 27;

3. Nell'anno di assunzione spetterà al lavoratore un periodo di ferie pari ad un dodicesimo di quello di pertinenza di cui al punto a) per ogni mese di servizio, computandosi come mese intero la frazione pari o superiore a 15 giorni.

4. 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 saranno stati i mesi di servizio prestati nell'anno stesso, oppure alla corrispondente indennità sostitutiva, qualora egli non possa usufruire delle ferie stesse.

5. I giorni lavorativi di ferie godute verranno computati con arrotondamento per eccesso o per difetto, a seconda che la frazione di giorno sia rispettivamente superiore od inferiore a mezza giornata.

6. Il godimento delle ferie deve avvenire:

- a) per almeno il 50% consecutivamente nel corso dell'anno di maturazione;
- b) per il residuo possibilmente entro lo stesso anno di maturazione, e comunque entro il termine massimo di diciotto mesi dalla fine dell'anno in cui sono maturate;

7. Il calcolo dell'indennità sostitutiva delle ferie, nei casi in cui è ammessa la corresponsione di tale indennità, avrà luogo con il meccanismo contabile indicato all'art. 30, comma 7.

Art. 39 – Programmazione delle ferie.

1. La programmazione delle ferie avrà luogo con le seguenti procedure:

- a) entro il 31 marzo di ogni anno ciascun lavoratore presenterà all'azienda proposta scritta di fruizione di ferie per uno o più periodi, per un minimo del 50% ed un massimo pari a quelle spettanti, comprensive di quelle eventualmente residue, frazionate di norma in non più di tre periodi; il periodo minimo di cui sopra si intende riferito ad un'anzianità intera da maturare fino al 31 dicembre dell'anno in corso, e proporzionalmente ridotto per anzianità inferiori; il lavoratore avrà comunque facoltà di richiedere la fruizione di un massimo di 5 giorni di ferie, a singole giornate, intere o mezze;
- b) entro il 30 aprile dell'anno stesso il datore di lavoro comunicherà a ciascun lavoratore il periodo o i periodi assegnati, tenuto conto, compatibilmente con le esigenze aziendali, delle proposte avanzate dal lavoratore, come indicato al precedente punto a); in caso di mancata comunicazione scritta al lavoratore da parte del datore di lavoro entro tale data (30/4) si intenderà accettato il piano ferie presentato dal lavoratore;
- c) i lavoratori assunti successivamente al 31 marzo dell'anno potranno comunque presentare la proposta scritta di cui al punto a) in tempo utile per consentire al datore di lavoro la relativa programmazione, che sarà comunicata al lavoratore entro un mese dalla presentazione della proposta, con le stesse condizioni precisate al punto b);
- d) il periodo delle ferie potrà essere frazionato, per esigenze di servizio, salvaguardando un periodo continuativo pari almeno al 50% di quello spettante al singolo lavoratore, e sarà

collocato, di norma, nel periodo dal 1 maggio al 31 ottobre, salvo diverse proposte del lavoratore stesso;

e) nell'assegnazione dei turni di ferie il datore di lavoro darà la precedenza alle proposte provenienti dai lavoratori con maggiore anzianità e/o carichi familiari, tenendo altresì conto delle condizioni di salute e/o familiari del lavoratore stesso.

2. Il lavoratore che abbia un saldo ferie residuo, riferito alla fattispecie di cui all'art. 38, 7° comma, lett. c), maturato da oltre 24 mesi, avrà la facoltà di scelta, relativamente a tale saldo ferie, circa l'effettiva fruizione o la percezione della relativa indennità sostitutiva.

3. L'opzione di cui sopra dovrà essere esercitata entro il 31 marzo di ogni anno, in coincidenza con la proposta di cui al 1° comma, lett. a) e potrà riguardare solo le eccedenze maturate da oltre 24 mesi.

4. Nel caso che il lavoratore abbia scelto la corresponsione dell'indennità sostitutiva, questa dovrà essergli corrisposta unitamente alla retribuzione del mese di aprile.

5. Nel caso che il lavoratore abbia scelto la fruizione, lo stesso avrà facoltà di indicare per iscritto il o i periodi nei quali intende fruire dell'eccedenza di cui sopra.

6. L'eventuale diniego del datore di lavoro rispetto ad alcuno o a tutti i periodi scelti dal lavoratore, a norma di quanto previsto al precedente paragrafo, dovrà essere motivato, sempre per iscritto.

7. Non è ammessa la rinuncia alle ferie.

Art. 40 – Richiamo in servizio

1. L'impresa può richiamare in servizio il lavoratore in ferie, prima del termine del periodo di ferie assegnato, quando necessità di servizio lo richiedano, fermo il diritto del lavoratore di completare le ferie in epoca successiva, con diritto altresì al rimborso delle spese sostenute e documentate, per il fatto dell'anticipato ritorno.

2. Nel caso di cui al paragrafo precedente il lavoratore avrà diritto al godimento del periodo di ferie non fruito, in periodo successivo, anche oltre il termine di cui all'art. 39, 6° comma, lett. a). La scelta della collocazione di tale periodo avrà luogo con le stesse procedure indicate al precedente art. 39 bis, 1° comma, lett. da a) ad e).

Art. 41 – Assenze e malattie durante le ferie.

1. Nei casi di assenza dal servizio, senza diritto alla retribuzione, il lavoratore non maturerà diritto alle ferie per cui il periodo di ferie spettante sarà proporzionalmente ridotto. Tale riduzione non si applica in caso di malattia, infortunio sul lavoro, maternità, nell'ambito, per quest'ultima, dei periodi di astensione obbligatoria dal lavoro.

2. I periodi di malattia intervenuta nel corso delle ferie non vanno computati nella durata delle stesse purché il lavoratore denunci immediatamente all'azienda la malattia stessa, segnalando gli estremi necessari perché l'azienda possa eventualmente richiedere gli accertamenti di legge. Il lavoratore dovrà successivamente documentare l'evento entro gli stessi termini di cui all'art. 44.

3. Nel caso di cui al paragrafo precedente il lavoratore avrà diritto al rinvio del periodo di ferie non fruito, in periodo successivo, anche oltre il termine di cui all'art. 39, 6° comma, lett. a). La scelta della collocazione di tale periodo avrà luogo con le stesse procedure indicate al precedente art. 39 bis, 1° comma, lett. da a) a d).

4. A norma dell'art. 2109, 3° comma, C.C., non può essere computato nelle ferie il periodo di preavviso.

TITOLO XIII PERMESSI E CONGEDI

Art. 42 - Permessi

1. Il datore di lavoro su domanda degli interessati, accorderà permessi retribuiti per documentati motivi.

2. Il datore di lavoro accorderà permessi retribuiti, ulteriori rispetto a quelli indicati al punto precedente, per visite mediche e terapie documentate.

3. I permessi di cui al punto 1 competeranno nella misura massima di 16 ore all'anno. Essi non saranno monetizzabili, né cumulabili in caso di mancata fruizione.

4. Durante l'assenza per i permessi di cui ai commi 1 e 2 la retribuzione decorre normalmente.

5. A norma dell'art. 10 Legge 20 maggio 1970, n° 300, i lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuola di istruzione primaria, secondaria, e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute, hanno diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami, e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario. La predisposizione dei suddetti turni di lavoro potrà avvenire anche in deroga a quanto previsto all'art. 25 e non dovrà comportare alcun onere diretto per il datore di lavoro.

6. I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove d'esame, hanno diritto a fruire di permessi giornalieri retribuiti, nonché di 3 giorni di permesso non retribuito in coincidenza e per la preparazione dell'esame stesso.

7. I lavoratori che fruiscono delle agevolazioni di cui al comma precedente sono tenuti a produrre la relativa documentazione.

Art. 43– Congedi

1. A norma degli artt. 5 e 6 della Legge 8 marzo 2000, n° 53. i lavoratori che abbiano almeno cinque anni di anzianità di servizio presso la stessa agenzia, possono richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi per la formazione per un periodo non superiore ad undici mesi, continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa.
2. Per "congedo per la formazione" si intende quello finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.
3. Durante il periodo di congedo per la formazione il lavoratore conserva il posto di lavoro e non ha diritto alla retribuzione. Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi. Una grave e documentata infermità, individuata sulla base dei criteri stabiliti dal decreto di cui all'articolo 4, comma 4 della Legge 53/2000, intervenuta durante il periodo di congedo, di cui sia data comunicazione scritta al datore di lavoro, dà luogo ad interruzione del congedo medesimo.
4. Il datore di lavoro può non accogliere la richiesta di congedo per la formazione ovvero può differirne l'accoglimento, nel caso di comprovate esigenze organizzative.
5. Il congedo di cui al presente articolo può essere fruito al massimo dal 10% dei lavoratori in servizio, avendo riguardo alle precedenza temporali delle relative richieste, che comunque devono essere avanzate con un preavviso non inferiore a trenta giorni. La frazione inferiore ad uno sarà arrotondata all'unità con il criterio matematico (es.: 0,4=0, 0,5=1, 0,6=1).

Art. 44 - Congedi per la formazione continua.

1. I lavoratori, occupati e non occupati, hanno diritto di proseguire i percorsi di formazione per tutto l'arco della vita, per accrescere conoscenze e competenze professionali. La formazione può corrispondere ad autonoma scelta del lavoratore ovvero essere predisposta dall'azienda, attraverso i piani formativi aziendali o territoriali concordati tra le parti sociali, tramite l'EBISEP, in coerenza con quanto previsto dal citato articolo 17 della legge n. 196 del 1997, e successive modificazioni.
2. Il monte ore da destinare ai congedi di cui al presente articolo, i criteri per l'individuazione dei lavoratori e le modalità di orario ed eventuale retribuzione, connessi alla partecipazione ai percorsi di formazione, sono definiti nei piani formativi aziendali o territoriali di cui al precedente comma.
3. Gli interventi formativi che rientrano nei piani aziendali o territoriali di cui al comma 1 possono essere finanziati attraverso il fondo interprofessionale per la formazione continua, di cui al regolamento di attuazione del citato articolo 17 della legge n. 196 del 1997.

4. I progetti di formazione dei lavoratori che, sulla base di accordi contrattuali, prevedano quote di riduzione dell'orario di lavoro, possono essere finanziati dalle Regioni, mediante le quote del Fondo per l'occupazione di cui all'articolo 1, comma 7, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, come previsto dall'art. 6 della citata Legge 53/2000 e successive modifiche.

Art.45 – Congedo matrimoniale

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

TITOLO XIV ASPETTATIVA

Art. 46 - Aspettativa

1. Quando ricorrano comprovate particolari necessità familiari o seri motivi di indole privata che richiedano un'assenza almeno pari ad un mese, il lavoratore che abbia almeno due anni di anzianità di servizio ha diritto a una aspettativa della durata massima di sei mesi.
2. Analogo diritto compete ai lavoratori, sempre con almeno due anni di anzianità di servizio, che intendano esplicitare servizio di volontariato, secondo quanto previsto dalle vigenti normative. In questo caso il periodo di aspettativa potrà avere durata fino ad un anno.
3. Decorso il periodo di aspettativa concesso, l'agente, a richiesta del lavoratore, potrà prorogare l'aspettativa di un ulteriore periodo, di durata da concordare.
4. La durata complessiva del periodo di aspettativa non potrà superare un anno in un triennio, salvo nei casi in cui il lavoratore sia chiamato ad assolvere cariche pubbliche.
5. Di norma durante l'aspettativa cessa la corresponsione dello stipendio e di ogni altro emolumento.
6. Il lavoratore che non riprenda servizio alla scadenza dell'aspettativa è considerato dimissionario da tale data ad ogni effetto, salvo il caso comprovato di forza maggiore.
7. Nel caso si addivenga alla risoluzione del rapporto di lavoro, la liquidazione sarà computata sulla base del trattamento economico spettante al lavoratore alla data in cui interviene la risoluzione del rapporto di lavoro.
8. Il periodo di aspettativa non è computabile a tutti gli effetti dell'anzianità di servizio.

TITOLO XV

MALATTIA – INFORTUNIO SUL LAVORO

Art. 47 – Malattia e infortunio extraprofessionale.

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

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

2. Per il computo dei periodi di cui al precedente comma, si sommano le assenze dovute alla stessa malattia ed alle conseguenze ad essa collegabili, quando non siano separate da un intervallo di almeno sei mesi di servizio effettivo.

3. Trascorsi i termini suddetti si potrà risolvere il rapporto di lavoro con il trattamento previsto per i casi di disdetta di cui all'articolo 51 e seguenti, salvo il caso di cui al successivo comma.

4. In caso di gravi e/o prolungate patologie, che determinino la necessità di superare i termini di cui al comma precedente, lett. a), b) e c), il lavoratore potrà chiedere, prima del termine dei periodi di cui sopra, un'aspettativa non retribuita e senza maturazione di alcuna anzianità, della durata massima di 12 mesi. Alla richiesta di cui sopra dovrà essere allegato il relativo certificato medico. Al termine di tale periodo, ove il lavoratore non possa riprendere servizio, il rapporto di lavoro si intenderà risolto, senza necessità di preavviso da parte di alcuna delle parti.

Art.48 – Malattia: documentazione da produrre.

1. Il lavoratore che si assenta per malattia dovrà darne immediata notizia, oltre alle normali comunicazioni, al datore di lavoro e far pervenire, nel secondo giorno di malattia, se la stessa è di durata superiore ad un giorno, il certificato medico che giustifichi anche il primo giorno.

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

Art. 49 – Malattia: visite di controllo.

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

Art. 50 – Oneri a carico dei datori di lavoro relativi alle malattie.

1. Gli oneri derivanti dall'applicazione degli articoli da 47 a 49 saranno rimessi, a richiesta dei datori di lavoro, secondo le procedure previste dal Regolamento di cui al precedente articolo 4, 5 comma, con le modalità e nelle misure previste dallo stesso, ai datori di lavoro in regola con quanto contenuto in detto Regolamento, nonché in regola con i pagamenti indicati all'art. 3 del presente CCNL.

Art. 51 – Infortunio sul lavoro.

1. In caso di infortunio sul lavoro l'agente conserverà il posto al lavoratore infortunato fino al termine dell'inabilità temporanea assoluta, certificata dal medico dell'INAIL.

2. Durante l'intero periodo di cui sopra l'azienda corrisponderà al lavoratore un'integrazione al trattamento di competenza dell'INAIL fino a raggiungere il 100% della normale retribuzione netta. L'azienda provvederà inoltre ad anticipare l'indennità a carico INAIL, a norma dell'art. 70 T.U. infortuni, e comunque per un periodo massimo di tre mesi, decorsi i quali la relativa anticipazione verrà comunque recuperata.

TITOLO XVI

MATERNITA'–CONGEDI PARENTALI–PARI OPPORTUNITA'–MOLESTIE SESSUALI

Art. 52 – Gravidanza e puerperio

1. In caso di gravidanza o puerperio la lavoratrice ha diritto di astenersi dal lavoro secondo quanto disposto dall'art. 16 T.U. D.Lgs. 26 marzo 2001, n°151

2. La lavoratrice ha inoltre diritto, per il periodo di assenza dal lavoro stabilito dall'art. 16 del T.U. D.Lgs. 26 marzo 2001, n° 151, ad una integrazione dell'indennità erogata dall'INPS, ai sensi del primo comma dell'articolo 15 della Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, pari alla differenza mancante a raggiungere la normale retribuzione mensile netta.

3. A norma dell'art. 14 del T.U. D.Lgs. 26 marzo 2001, n° 151, la lavoratrice ha inoltre diritto ai permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbano essere eseguiti durante l'orario di lavoro.

4. Si richiama anche il disposto dell'art. 17 T.U., che prevede l'eventuale anticipazione dell'astensione dal lavoro nei casi ivi previsti.

5. A norma dell'art. 20 del T.U. citato, ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente

la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

6. A norma dell'art. 21 del T.U.:

- a) Prima dell'inizio del periodo di divieto di lavoro di cui all'art. 16, lett. a), la lavoratrice deve consegnare al datore di lavoro e all'Istituto erogatore dell'indennità di maternità il certificato medico indicante la data presunta del parto. La data indicata nel certificato fa stato, nonostante qualsiasi errore di previsione;
- b) la lavoratrice è tenuta inoltre a presentare, entro trenta giorni, il certificato di nascita del figlio, ovvero la dichiarazione sostitutiva, ai sensi dell'art. 46 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445.

7. A norma degli artt. 26 e 27 del T.U. citato:

- a) Il congedo di maternità, di cui alla lett. c), comma 1 del presente articolo, può essere richiesto dalla lavoratrice che abbia adottato, o che abbia ottenuto in affidamento un bambino di età non superiore a sei anni all'atto dell'adozione o dell'affidamento.
- b) Il congedo deve essere fruito durante i primi tre mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia della lavoratrice.
- c) Nel caso di adozione e di affidamento preadottivo internazionali, disciplinati dal Titolo III della legge 4 maggio 1983, n. 184, e successive modificazioni, il congedo di maternità di cui al punto a) spetta anche se il minore adottato o affidato abbia superato i sei anni e sino al compimento della maggiore età;
- d) Per l'adozione e l'affidamento preadottivo internazionali, la lavoratrice ha, altresì, diritto a fruire di un congedo di durata corrispondente al periodo di permanenza nello Stato straniero richiesto per l'adozione e l'affidamento. Il congedo non comporta indennità né retribuzione.
- e) L'ente autorizzato che ha ricevuto l'incarico di curare la procedura di adozione certifica la durata del congedo di cui al punto a), nonché la durata del periodo di permanenza all'estero nel caso del congedo previsto al punto d).

8. A norma degli artt. 28, 29 e 31 T.U.:

- a) Il padre lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.
- b) Il padre lavoratore che intenda avvalersi del diritto di cui al punto a) presenta al datore di lavoro la certificazione relativa alle condizioni ivi previste. In caso di abbandono, il padre lavoratore ne rende dichiarazione ai sensi dell'art. 47 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445.
- c) Il trattamento economico e normativo è quello spettante ai sensi del comma 1) del presente articolo.
- d) Il congedo di cui agli artt. 26, comma 1, e 27, comma 1, T.U., nonché quello di cui all'art. 27, comma 2, T.U. (comma 6 del presente articolo), che non sia stato chiesto dalla lavoratrice, spetta, alle medesime condizioni, al lavoratore.

Art. 53 – Congedi per la malattia del figlio

1. A norma dell'art. 47 T.U., entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni.
2. Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni.
3. Per fruire dei congedi di cui ai commi 1 e 2 il genitore deve presentare il certificato di malattia rilasciato da un medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato.
4. La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe, a richiesta del genitore, il decorso delle ferie in godimento per i periodi di cui ai commi 1 e 2.
5. Ai congedi di cui al presente articolo non si applicano le disposizioni sul controllo della malattia del lavoratore.
6. Il congedo spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.
7. A norma dell'art. 48 T.U., i periodi di congedo per la malattia del figlio non sono retribuiti; essi sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alle mensilità aggiuntive.

Art. 54 – Congedi per eventi e cause particolari

1. A norma dell'art. 4 della Legge 53/2000, i lavoratori hanno 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. In alternativa, nei casi di documentata grave infermità, il lavoratore e la lavoratrice possono concordare con il datore di lavoro diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa.
2. Le stesse normative di cui sopra si applicheranno anche nel caso che il decesso abbia colpito un affine entro il secondo grado.
3. I lavoratori possono altresì richiedere, per gravi e documentati motivi familiari, fra i quali le patologie individuate ai sensi del comma 4 del citato art. 4, un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a due anni. Durante tale periodo il dipendente conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa. Il congedo non è computato nell'anzianità di servizio.

4. Ai lavoratori portatori di handicap in situazione di gravità verranno concessi i permessi e le agevolazioni previste dall'art.33 della legge 104/92 e successive integrazioni e modifiche. L'accertamento dell'handicap nonché della situazione di gravità che dia diritto ai permessi di seguito descritti, dovrà essere determinato dalle competenti strutture pubbliche, in conformità all'art 4 legge 104/92.

5. Ai lavoratori che abbiano familiari a carico o siano affidatari di soggetti portatori di handicap in situazioni di gravità o bisognosi di assistenza riabilitativa continua, a condizione che tali persone non siano ricoverate a tempo pieno, verranno concessi i permessi e le agevolazioni previste dall'art 33 legge n° 104/92 e successive integrazioni e modifiche.

6. Nei confronti dei lavoratori portatori di handicap e di quelli che abbiano a carico soggetti portatori di handicap, non può essere disposto il trasferimento di sede senza il loro consenso.

Art. 55 - Pari opportunità – Molestie sessuali

1. Con riferimento alle tematiche concernenti le Pari Opportunità, le Parti convengono sulla rilevanza che il problema assume nei suoi vari aspetti sociali, economici e di politica del lavoro e ritengono perciò indispensabile costituire una Commissione mista nazionale per utilizzare gli strumenti di legge più idonei al fine di favorire specifiche iniziative

2. Eventuali costi per il funzionamento della predetta Commissione saranno a carico dell'EBISEP.

3. Si intende recepito quanto previsto dal D.Lgs. 30 maggio 2005, n° 145, che prevede all'art. 2, comma 2 bis, 2 ter e 2 quater, la normativa in materia di molestie sessuali.

TITOLO XVII SERVIZIO MILITARE

Art. 56 – Servizio militare

1. Si fa riferimento alle leggi che disciplinano la materia (D.Lgs. 215/2001 e Legge 226/2004), ed a seguito delle quali il servizio militare di leva è stato sospeso, salvo i casi indicati dall'articolo 2, comma 1, lettera f), della legge n. 331/2000.

2. Sono fatte salve le normative dei Paesi aderenti all'Unione Europea che prevedano il servizio militare di leva per i cittadini di tali paesi.

3. Nei casi sopra indicati resterà applicabile la disciplina contrattuale precedentemente in vigore (art. 48 CCNL 25 maggio 2001).

TITOLO XVIII TRASFERTE - TRASFERIMENTI

Art. 57 – Missioni

1. E' in facoltà del datore di inviare i lavoratori in missione temporanea fuori dal comune ove essi prestano normalmente la propria attività. A tali lavoratori verrà corrisposto il rimborso analitico e documentato per tutte le spese sostenute per la missione.

Non costituisce missione la partecipazione a corsi e convegni formativi

|2. Quando quest'ultima abbia comportato una prestazione almeno pari all'intera giornata lavorativa, verrà corrisposto ai lavoratori interessati anche un'ulteriore importo di € 15,49 giornaliera a titolo di indennità forfettaria o rimborso spese analiticamente attestate, anche se non documentabili.|

TITOLO XIX

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO.

Art. 58 – Risoluzione del rapporto di lavoro

1. La risoluzione del rapporto di lavoro può avvenire:

- a) per disdetta da parte dell'agente secondo quanto previsto dalla legge 15 luglio 1966, n. 604, dalla Legge 20 maggio 1970, n. 300, e dalla Legge 11.5.1990, n.108, ed eventuali successive modifiche ed integrazioni già intervenute;
- b) per malattia nei casi previsti dall'articolo 43;
- c) per giusta causa imputabile al lavoratore o al datore di lavoro ai sensi dell'articolo 2119 Codice Civile;
- d) per dimissioni;
- e) per morte del lavoratore.

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

Art. 59 – Comunicazione della risoluzione del rapporto di lavoro

1. In tutti i casi da a) a d) di cui al precedente articolo 51, la comunicazione della risoluzione del rapporto di lavoro dovrà essere effettuata per iscritto e a mezzo raccomandata postale con avviso di ricevimento, con altro mezzo equipollente, o con raccomandata a mano.

Art. 60 - Preavviso

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

- a) per i lavoratori che, avendo superato il periodo di prova, non hanno compiuto un anno di servizio: 15 giorni;

b) 30 giorni per tutti gli altri lavoratori.

c) in caso di dimissioni da parte del lavoratore: 15 gg o 1 mese a seconda che abbia superato o meno un anno di servizio.

Il datore di lavoro potrà discrezionalmente esonerare il dipendente dal preavviso.

2. Il termine di preavviso decorre dalla ricezione della lettera di licenziamento, o dimissioni.

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

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

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

6. E' Facoltà delle parti, previo accordo, sostituire tutto o parte del preavviso con giornate di ferie.

TITOLO XX

TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Art. 61 – Trattamento di fine rapporto e modalità di pagamento

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

2. Il pagamento del T.F.R., di cui al comma precedente, dovrà aver luogo nei tempi tecnici necessari, e comunque entro un mese dalla cessazione del rapporto di lavoro.

Art. 62 – Anticipazioni del T.F.R.

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

2. Oltre che nelle ipotesi di cui all'articolo 2120, ottavo comma, del codice civile, sopra richiamato, il trattamento di fine rapporto può essere anticipato ai fini delle spese da sostenere durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all'articolo 7, comma 1, della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, come sostituito dall'articolo 3, comma 2, della Legge 53/2000, e di cui agli articoli 5 e 6 della stessa Legge 53/2000. L'anticipazione è corrisposta unitamente alla retribuzione relativa al mese che precede la data di inizio del congedo.

3. Le medesime disposizioni si applicano anche alle domande di anticipazioni per indennità equipollenti al trattamento di fine rapporto, comunque denominate, spettanti a lavoratori dipendenti di datori di lavoro pubblici e privati.

Art. 63 – Inclusione delle provvigioni nel T.F.R.

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

Art. 64 – Morte del lavoratore

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

TITOLO XXI

CERTIFICATO DI SERVIZIO

Art. 65 – Certificato di servizio

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

TITOLO XXII

CESSIONE O PASSAGGIO DI AGENZIA

Art. 66 – Cessione o passaggio di agenzia e relative procedure

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

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

3. A richiesta del datore di lavoro cedente, i lavoratori, assistiti dalle OO.SS. sindacali, potranno consentire la liberazione del cedente stesso dalle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro, con le procedure di cui agli artt. 410 e 411 c.p.c. Nell'ambito di tali procedure dovranno essere convenute modalità per la salvaguardia della maturazione, nonché le modalità di calcolo e di erogazione del premio aziendale di produttività di cui all'art. 32 e del premio di anzianità di cui all'art. 37, nell'ambito temporale dell'anno in cui si verifica l'evento di cui al I° comma.

TITOLO XXIII

PERSONALE AVENTE INCARICHI SINDACALI

Art. 67 – Permessi sindacali

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

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

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

4. Le notifiche di cui al comma precedente, ai fini delle guarentigie ed ai fini dell'applicazione del presente articolo, avranno efficacia dal giorno successivo a quello del timbro postale di spedizione.

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

Nota a verbale:

1. Le Parti convengono di istituire un protocollo di intesa che disciplini le agibilità sindacali, tenendo conto del principio della solidarietà interagenziale.

Art. 68 – Permessi sindacali per assemblee provinciali

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

TITOLO XXIV

FONDO PENSIONE COMPLEMENTARE NAZIONALE

Art. 69 – Istituzione del Fondo di Previdenza Complementare

1. Le Parti valuteranno l'opportunità di istituzione o adesione ad un Fondo pensione complementare chiuso.

TITOLO XXV

ASSETTI CONTRATTUALI

Art. 70 – Modalità di rinnovo del CCNL

1. le piattaforme contrattuali per il rinnovo del C.C.N.L. saranno presentate in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative tre mesi prima della scadenza del contratto.

2. Il C.C.N.L. ha durata triennale sia per la parte normativa che per la materia retributiva.

3. Lo SNA, CPMI ITALIA, FESICA CONFISAL e CONFISAL FISALS assumono l'impegno alla salvaguardia del potere d'acquisto delle retribuzioni ed in tal senso concordano che in sede di rinnovo biennale della parte economica del C.C.N.L., potranno stabilire incrementi retributivi per il successivo biennio, che tengano conto dello scarto dell'inflazione reale del biennio precedente rispetto a quella presa a base per gli aumenti di tale biennio (calcolato in base al differenziale delle relative medie annuali), nonché del tasso di inflazione programmata per il biennio successivo.

Art. 71 – Indennità di vacanza contrattuale

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

2. L'importo di detto elemento sarà pari al 30% del tasso di inflazione programmato, applicato ai minimi retributivi contrattuali vigenti.

3. Dopo 6 mesi di vacanza contrattuale, detto importo sarà pari al 50% dell'inflazione programmata.

4. Dalla decorrenza dell'accordo di rinnovo del contratto l'indennità di vacanza contrattuale cessa di essere erogata.

5. Per minimi retributivi contrattuali devono intendersi le voci retributive riportate dal C.C.N.L. nelle allegate Tabelle stipendiali comprensive degli scatti di anzianità.

6. Tale meccanismo sarà unico per tutti i lavoratori.

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

TITOLO XXVI DECORRENZA E DURATA

Art. 72 – Decorrenza e durata del CCNL

1. Il presente contratto collettivo ha decorrenza dal 8 Novembre 2014 ed applicazione dalla data di stipula del relativo accordo e dalla relativa ratifica degli Organi competenti. Esso ha scadenza al 7/11/2017.

La decorrenza delle tabelle retributive è dal 01/12/2014.

2. La disdetta potrà essere data dalle Parti contraenti, anche separatamente per la parte normativa e per quella economica, con un preavviso di almeno 6 mesi. In mancanza di disdetta si intenderà rinnovato per 2 anni.

TITOLO XXVII NORME FINALI

Art. 73 – Condizioni di miglior favore

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

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

ALLEGATO N. 1 – APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Premessa

1. In tema di apprendistato le Parti intendono dare piena attuazione a quanto stabilito dal Testo Unico dell'Apprendistato (D.Lgs 167/2011) così come integrato e modificato dalla L. 92/2012 e dalla L 78/2014 ed eventuali successive modifiche.

2. Le parti, fermo restando quanto sopra, demandano all'Ente Bilaterale Ebisep, la definizione di un protocollo applicativo per l'assunzione con contratto di Apprendistato che tenga presente, soprattutto con riferimento ai profili di formazione ed alla definizione dei relativi

piani formativi, le competenze specifiche da acquisire per una sempre maggiore professionalizzazione dei lavoratori addetti al settore.

Livelli di inquadramento professionale e trattamento economico

1. Le categorie di inquadramento professionale per gli apprendisti saranno le stesse in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato.
2. Il trattamento economico sarà ragguagliato a quello previsto per la categoria per cui è svolto l'apprendistato, e le retribuzioni sono previste nelle seguenti misure:
per la prima metà del periodo di apprendistato l'85%
per la seconda metà del periodo di apprendistato il 90%.

Durata dell'apprendistato

1. La durata del periodo di apprendistato è fissata in mesi:
Ia cat. 60
IIa cat. 54
IIIa cat. 48
2. Il datore di lavoro è tenuto a comunicare all'Ente Bilaterale Ebisep entro cinque giorni dall'assunzione il numero degli apprendisti assunti con tale tipologia contrattuale nonché il numero degli apprendisti di cui, per qualunque motivo, sia cessato il rapporto di lavoro, entro il termine di cinque giorni dalla cessazione stessa.
3. In rapporto alle specifiche realtà territoriali ed anche in relazione alla regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato, che è rimessa alle regioni, l'EBISEP potrà suggerire linee di indirizzo diverse.

ALLEGATO N. 2 – CONTRATTO A TEMPO PARZIALE

Art. 1 - Premessa

1. Le parti, ritenendo che il rapporto di lavoro a tempo parziale possa essere considerato mezzo idoneo ad agevolare l'incontro fra domanda ed offerta di lavoro, concordano sulla sua finalizzazione anche per realizzare occupazione aggiuntiva nell'intento di garantire ai lavoratori a tempo parziale un corretto ed equo regime normativo, concordano nel merito quanto segue.
2. Il rapporto di lavoro a tempo parziale ha la funzione di consentire: flessibilità della forza lavoro in rapporto ai flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana, del mese o dell'anno; risposta ad esigenze individuali dei lavoratori, anche già occupati.
3. L'impiego a tempo parziale non può costituire fattore di dequalificazione e di ostacolo allo sviluppo professionale.

4. Ai sensi del D.Lgs. n. 61 del 25 febbraio 2000, e successive modifiche, si intende:

- a) per "tempo parziale" l'orario di lavoro, fissato dal contratto individuale, cui sia tenuto un lavoratore, che risulti comunque inferiore all'orario normale di lavoro previsto dal presente contratto;
- b) per "rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale" quello in cui la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro praticato in azienda;
- c) per "rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale" quello in relazione al quale risulti previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana;
- d) per "rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo misto" quello che si svolge secondo una combinazione delle due modalità indicate nelle lett. b) e c).

Nota a verbale.

1. Le Parti si riservano di regolamentare il c.d. part-time ciclico.

Art. 2 - Rapporto a tempo parziale

1. L'instaurazione del rapporto a tempo parziale dovrà risultare da atto scritto, nel quale siano indicati i seguenti elementi:

- a) il periodo di prova per i nuovi assunti;
- b) la durata della prestazione lavorativa ridotta e le relative modalità da ricondurre ai regimi di orario esistenti in azienda;
- c) il trattamento economico, ivi compreso il pagamento delle ferie, dei permessi retribuiti e delle festività, secondo criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa;
- d) puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, così come previsto dall'art. 2, 2° comma, del D.Lgs. n. 61/2000 e successive modifiche;
- e) l'eventuale termine fissato per la trasformazione a tempo pieno.

2. La prestazione lavorativa giornaliera fino a 4 ore non potrà essere frazionata nell'arco della giornata.

3. Diverse modalità relative alla distribuzione degli orari di lavoro potranno essere definite previo accordo aziendale ovvero previo parere vincolante di conformità dell'Ente bilaterale (EBISEP).

Art. 3 - Criterio di proporzionalità

1. La proporzionalità del trattamento economico del lavoratore assunto a tempo parziale si determina sulla base del rapporto fra orario settimanale ridotto ed il corrispondente orario intero previsto dal presente contratto.

2. Il trattamento economico del lavoratore impiegato a tempo parziale è direttamente proporzionale alla durata delle ore di lavoro previste nel contratto di assunzione ed è riferito a tutti gli elementi costitutivi della retribuzione del personale a tempo pieno, comprese le

mensilità aggiuntive e quant'altro viene a qualsiasi titolo corrisposto. Le rivalutazioni e gli adeguamenti del trattamento economico derivanti dagli scatti ecc., spettano anch'essi in misura proporzionale alle ore di lavoro previste nel contratto di assunzione.

Art. 4 - Periodo di comporta per malattia e infortunio

1. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale, per tutti gli istituti normativi valgono le stesse disposizioni di legge e di contratto che disciplinano i rapporti di lavoro a tempo pieno.

Art. 5 - Genitori di portatori di handicap

1. I genitori di lavoratori portatori di handicap grave, comprovato dai Servizi sanitari competenti per territorio, che richiedano il passaggio a tempo parziale, hanno diritto di precedenza rispetto agli altri lavoratori.

Art. 6 - Disciplina del rapporto a tempo parziale

1. Il rapporto a tempo parziale sarà disciplinato secondo i seguenti principi:

- a) volontarietà di entrambi le parti;
- b) reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze delle parti e quando sia compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere, ferma restando la volontarietà delle parti per la reversibilità stessa;
- c) priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni, per le stesse mansioni;
- d) volontarietà delle parti in caso di modifiche dell'articolazione dell'orario concordata.

Art. 7 - Lavoro supplementare - Normativa

1. Per lavoro supplementare si intende quello prestato oltre i limiti di quello concordato nel contratto di lavoro, ma entro l'orario di lavoro del personale a tempo pieno.

2. Ai sensi del 2° e 3° comma dell'art. 3 del decreto legislativo n. 61/2000 e successive modifiche, quando vi sia accordo tra datore di lavoro e lavoratore, sono autorizzate prestazioni di lavoro supplementare sino al limite di cui al 1° comma del presente articolo.

3. E' consentita la prestazione di lavoro supplementare entro il limite del 10% dell'orario contrattualmente stabilito nell'ambito del mese.

4. Eventuali prestazioni eccedenti tale limite saranno, a richiesta del lavoratore, consolidate ed andranno così ad aumentare l'orario fisso concordato.

5. Le ore di lavoro supplementare verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione, con la maggiorazione forfettariamente e convenzionalmente determinata nella misura del 20%, comprensiva di tutti gli istituti differiti, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

Art. 8 - Lavoro straordinario

1. Per i lavoratori che svolgono un rapporto di lavoro a tempo parziale verticale o misto, anche a tempo determinato, è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie, intendendosi per tali quelle eccedenti il normale orario di lavoro settimanale previsto dal presente contratto.
2. Il lavoro straordinario viene retribuito come previsto all'art. 26.

Art. 9 - Part-time post-maternità

1. Al fine di consentire ai lavoratori assunti a tempo pieno indeterminato l'assistenza al bambino fino al compimento del terzo anno di età, le aziende potranno accogliere, compatibilmente con le esigenze organizzative, la richiesta di trasformazione temporanea del rapporto di lavoro, da tempo pieno a tempo parziale, da parte del genitore.
2. La richiesta di passaggio a part-time dovrà essere presentata con un preavviso di 20 giorni e dovrà indicare il periodo per il quale verrebbe ridotta la prestazione lavorativa.
3. Ai lavoratori cui sia stata concessa la trasformazione temporanea di cui al presente articolo non verrà richiesto lavoro supplementare.

Art. 10 - Lavoratori affetti da gravi patologie oncologiche

1. Ai sensi dell'art. 12-bis del D.Lgs. n. 61/2000, come modificato dal decreto n. 276/2003, i lavoratori affetti da gravi patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una Commissione medica istituita presso l'Azienda Unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale od orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno a richiesta del lavoratore. Restano in ogni caso salve disposizioni più favorevoli per il prestatore di lavoro.
2. Ai lavoratori cui sopra non verrà richiesto lavoro supplementare.

Art. 11 - Trasformazione del rapporto di lavoro

1. In caso di trasformazione del rapporto da tempo pieno a parziale, e viceversa, nel corso dell'anno, nonché nel caso di variazione dell'orario stabilito nel contratto individuale, l'importo della 13^a e della 14^a mensilità è determinato per dodicesimi, riproporzionando ciascuno di essi sulla base dei criteri previsti dal precedente art. 3.
2. Ogni dodicesimo è calcolato sulla base della retribuzione in vigore all'atto della corresponsione.

3. Analogo criterio sarà applicato per la determinazione della retribuzione che spetterà all'atto del godimento delle ferie, per il saldo in atto al momento della trasformazione o della variazione di orario, ferma restando in ogni caso la misura delle ferie stesse.

4. La trasformazione del rapporto di lavoro, di cui al comma 1, non comporta novazione dello stesso, e potrà avvenire solo previo consenso del lavoratore interessato

Art. 12 - Preavviso

1. I termini di preavviso per i lavoratori occupati a tempo parziale hanno le stesse durata e modalità applicative di quelli previsti per i lavoratori a tempo pieno e si calcolano in giorni di calendario indipendentemente dalla durata e dall'articolazione della prestazione lavorativa.

PROTOCOLLO APPLICATIVO DELL'ART. 28 CCNL

1. Le parti firmatarie del presente Contratto Collettivo per i dipendenti delle agenzie di assicurazione in gestione libera, intendono con la presente disposizione definire la materia di cui al comma 6 dell'art. 28 del CCNL.

2. A tale fine concordano che la prestazione sostitutiva della mensa che le aziende erogheranno ai propri dipendenti, in caso di intervallo fra i due turni lavorativi giornalieri effettivamente fruito, nella misura ivi indicata, sarà attuata mediante convenzione con esercizi pubblici di somministrazione di pasti ovvero mediante buono pasto di valore pari ad € 4,29 dal 15/11/2014 salvo condizioni di miglior favore e/o diverse pattuizioni raggiunte a livello territoriale.

TABELLE RETRIBUTIVE –

A decorrere dal 01/12/2014 saranno in vigore le seguenti Tabelle Retributive:

Quadro	€ 1.354,07
I^ Categoria Super	€ 1.354,07
I^ Categoria	€ 1.290,57
II^ Categoria	€ 1.186,02
III^ Categoria	€ 1.104,04

Applicazione del decreto legislativo n. 81/2008 e successive modifiche in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro.

Le parti demandano all'Ente Bilaterale Ebisep, la stesura di un protocollo di sicurezza per la tutela e la salvaguardia dell'integrità psicofisica dei lavoratori nonché la sua successiva applicazione nelle singole Agenzie.

