



SETTEMBRE 2014 — ANNO 63 — NUMERO 2
Spedizione in abbonamento postale art.2 comma 20/c Legge 662/96
(aut. del Tribunale di Milano del 19/3/1984 n° 84)

ART. 18
NO
ALLA
RIFORMA



Sommario



- *Il rinnovo del contratto nazionale* pag. 3-4
- *Ipotesi Piattaforma rinnovo C.C.N.L.* pag. 5-24
- *Tabelle Economiche C.C.N.L.* pag. 25-37
- *Nuovo C.C.N.L. Anagina* pag. 38-39
- *Generali : un progetto ambizioso* pag. 40-43
- *Un ricordo di Alessandra Trollini* pag. 44
- *Cassazione: il contratto di lavoro interinale ...* pag. 45-46
- *Aforismi in pillole* pag. 47
- *Iscriviti alla F.N.A.* pag. 48

Settembre 2014

Anno 63

Numero 2



Notiziario della F.N.A.

FEDERAZIONE NAZIONALE ASSICURATORI

notiziario@fnaitalia.org

Direttore

Dante Barban

Milano

Via Vincenzo Monti, 25

Tel. 0248011805

Stampa

Ingraf Industria Grafica srl

Milano

Direttore Responsabile

Viviana Oggioni

Fax 0248010357

Redazione

Silvano Pricoco

Paolo Puglisi

Marina Croci

Roma

Via Palmiro Togliatti 132

Tel. 067215269

Fax. 06233248422

Le fotografie sono su licenza Shutterstock®

Il rinnovo del contratto nazionale

La FNA e le altre Organizzazioni sindacali del settore hanno predisposto la piattaforma per il rinnovo del contratto nazionale, da sottoporre ai colleghi nelle assemblee.

La piattaforma che viene proposta è il risultato di un lavoro unitario che ha cercato di coniugare le esigenze più importanti che contradd-

società che esercitano attività assicurativa di assistenza (Aisa) e che ora dispongono di un proprio contratto nazionale parallelo a quello Ania. Insieme a questi colleghi dovranno rientrare anche tutti i dipendenti Alleanza che hanno un proprio contratto analogo a quello Ania.



distinguono il comparto assicurativo.

Essa tende a rafforzare le regole che consentono di mantenere, all'interno del settore, attività che potrebbero essere collocate altrove e vuole fare rientrare nell'area del nostro contratto nazionale tutte le

I colleghi delle compagnie dirette, chiamate impropriamente call center, entrano nella prima parte del contratto nazionale con un proprio inquadramento e con tabelle in linea con quelle dei colleghi direzionali.

La parte normativa ha subito lievi ritocchi ma alcuni istituti, aventi



una forte connotazione sociale, hanno ricevuto un'attenzione particolare.

Viene richiesta una regolamentazione dei provvedimenti disciplinari per evitare un'applicazione unilaterale della pessima legge Fornero che consente licenziamenti che, con la precedente regolamentazione, non era possibile effettuare.

Rispetto ai lavoratori appartenenti a società in liquidazione coatta amministrativa o volontaria, dovrà essere reso possibile l'accesso al Fondo di accompagnamento alla pensione, ora attivo per i lavoratori in servizio; dovrà inoltre essere loro riservata una percentuale di assunzioni, da parte di ogni azienda del mercato, in linea con lo spirito dell'allegato 17 del contratto nazionale, ora disatteso dall'Ania e dalle Compagnie, in base ad un'interpretazione della normativa che tutte le Organizzazioni sindacali del settore hanno duramente contestato.

Le richieste economiche tengono in considerazione i buoni risultati che il comparto ha raggiunto, nonostante il pesante periodo di crisi.

Il Fondo Unico nazionale per l'assicurazione contro i rischi di non autosufficienza (Long Term Care) dovrà essere migliorato e consentire l'erogazione di rendite più cospicue, perché riguarda una problematica a fortissimo impatto sociale.

L'Ania ha già preannunciato che sarà un muro contro muro, in quanto presenterà una propria contropiattaforma, diametralmente opposta a quella sindacale, in cui chiederà maggiori flessibilità che,

in sostanza, si possono tradurre in una richiesta di modificare il regime degli orari di lavoro, le mansioni e le classi di anzianità e, probabilmente, qualcos'altro.

La FNA affronterà questa trattativa con uno spirito unitario e aperta a rispondere positivamente alle esigenze del comparto ma non sarà "assolutamente disponibile ad una ideologica ed ingiustificata deregolamentazione di un contratto che è il frutto dell'impegno e delle lotte di generazioni di lavoratori".



Dante Barban



Jpotesi di Piattaforma per il rinnovo del C.C.N.L

Le organizzazioni sindacali della FIBA-CISL, FISAC-CGIL, FNA, SNFIA, UILCA hanno definito l'ipotesi di piattaforma per il rinnovo del CCNL delle imprese di Assicurazione da sottoporre alla discussione e all'approvazione delle assemblee che si terranno in tutte le aziende, sulla base del sistema di regole democratiche consolidate nel settore.

Roma, 17 settembre 2014

PREMESSA

Il settore assicurativo italiano ha rappresentato negli ultimi anni una realtà in controtendenza rispetto alla crisi che ha colpito il nostro Paese e, più in generale, tutte le economie del mondo. Ha infatti fatto registrare un trend positivo che si sta riproponendo anche nel 2014 e che prevedibilmente si dovrebbe confermare anche in futuro.

Nel biennio 2012-13 sono decisamente migliorati tutti i risultati degli indicatori economici e patrimoniali. Molti di questi risultati avranno un impatto positivo e duraturo anche negli anni a venire.

La redditività, derivante dal contributo positivo di tutti i segmenti del business assicurativo (Auto, Non Auto e Vita), si è ormai attestata ai livelli pre-crisi, esprimendo in qualche caso valori addirittura superiori; la solidità delle imprese, di conseguenza, si è rafforzata; la produttività, rappresentata dall'indicatore portafoglio per addetto, ha continuato a collocare il settore assicurativo italiano in cima alla graduatoria dell'Unione Europea.

In questo contesto, le Imprese di assicurazione italiane dovranno avere un ruolo di stimolo dell'economia e di protezione delle famiglie e delle imprese e realizzare compiutamente le potenzialità di sviluppo ancora inesprese per far evolvere l'attuale "modello di assicurazione" in una logica di effettivo servizio al Paese.

Come sindacati di settore, da sempre riteniamo che il futuro delle imprese assicurative italiane e il loro sviluppo, dipenda dalla valorizzazione del lavoro in tutte le sue forme con la ricomposizione della filiera produttiva.

Il prossimo rinnovo del contratto nazionale, dall'area contrattuale alle liquidazioni coatte amministrative, dal welfare ai call center, dalla valorizzazione delle professionalità agli incrementi retributivi, servirà ad adeguare il perimetro delle norme contrattuali alla trasformazione in atto e rispondere all'attesa della categoria per una più equa ed equilibrata redistribuzione della ricchezza prodotta. La tutela e lo sviluppo occupazionale restano gli obiettivi primari, anche per rispondere alle esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori, rispetto alle trasformazioni e concentrazioni del settore.

Seguendo queste linee guida il rinnovo del CCNL Ania sarà lo strumento per continuare a dare coerenza e unitarietà alle necessità del comparto assicurativo ed alle legittime aspettative della categoria.

Su questi obiettivi le OO.SS impegneranno tutte le risorse necessarie affinché si possa svolgere un negoziato concreto, avanzato, in grado di dare risposte adeguate alla nostra piattaforma in un settore che fino ad oggi è sempre stato caratterizzato da un modello di dialogo industriale capace di affrontare i cambiamenti attraverso soluzioni condivise e sostenibili.

LIQUIDAZIONI COATTE AMMINISTRATIVE E VOLONTARIE

Si richiede l'inserimento di ogni e qualsiasi fattispecie di LCA, indipendentemente dal ramo esercitato e dell'affidamento della liquidazione dei sinistri al personale dalla LCA stessa, nella previsione della Legge 23 dicembre 1996 n. 662.

Si richiede altresì la ricollocazione del personale attualmente in LCA o che sia stato, nel frattempo, licenziato dal commissario liquidatore.

Fatto salvo l'allegato 17 del vigente CCNL si individua nel FONDO INTERSETTORIALE DI SOLIDARIETA' PER IL SOSTEGNO DEL REDDITO, DELL'OCCUPAZIONE E DELLA RICONVERSIONE E RIQUALIFICAZIONE PROFESSIONALE DEL PERSONALE DIPENDENTE DALLE IMPRESE ASSICURATRICI E DELLE SOCIETA' DI ASSISTENZA lo strumento idoneo per rendere pienamente operativa la richiesta.

ART. 2 - DATORI DI LAVORO DESTINATARI DEL CONTRATTO

- Inserire nel CCNL ANIA – con parte specifica – il personale dipendente delle Società di assicurazione assistenza e le Società di servizi intrinsecamente ordinate e funzionali alle stesse (rif. CCNL AISA/OO.SS vigente)

- Inserire nel CCNL ANIA – con parte specifica – il personale dipendente addetto all'organizzazione produttiva e alla produzione e il personale dipendente amministrativo e gli Agenti generali delle gestioni economiche della compagnia Alleanza Assicurazioni ad esclusione del personale dipendente al quale è applicato il CCNL ANIA vigente (rif. CCNL ALLEANZA/OO:SS vigente)

Sono tenuti ad applicare il presente contratto:

– con riferimento **all'art. 1**, le Imprese di assicurazione e di riassicurazione socie dell'ANIA che non abbiano



invocato l'art. 2 dello Statuto ANIA;

– le Società che svolgano una delle attività di cui al punto a) del menzionato art. 1, sempreché siano controllate da una o più Imprese di cui al primo alinea che precede; qualora tali Società non svolgano prevalentemente l'attività di cui al punto a) dell'art. 1, il presente C.C.N.L. si applica al personale che svolga l'attività di cui alla lett. a) dell'art. 1;

– le Società o Enti che svolgano una delle attività di cui **all'art. 1. Qualora tali Società o Enti non svolgano prevalentemente l'attività di cui all'art. 1, il presente CCNL si applica al personale residuo che svolga attività di cui all'art. 1**

Con riferimento a quanto stabilito al 3° alinea, l'impegno ad applicare il presente contratto continua a non riguardare le Società od Enti che già fossero nelle condizioni di cui al citato 3° alinea al 3.3.1991.

Nota a verbale – Quanto previsto al comma che **precede, vale anche nei confronti di Consorzi di Imprese di Assicurazione che svolgano una delle attività di cui all'art. 1.**

ART. 7 - INFORMAZIONE A LIVELLO NAZIONALE

L'ANIA fornirà annualmente, prima dell'assemblea annuale dell'ANIA e comunque entro il 30 novembre, alle OO.SS. firmatarie del presente contratto, nel corso di un apposito incontro, informazioni in ordine all'andamento generale del settore, sia sotto il profilo industriale sia sotto il profilo finanziario-patrimoniale, ed in ordine alle prospettive del settore stesso nel quadro della situazione economica del Paese e del Mercato Unico Europeo. Nel corso dell'incontro l'ANIA informerà altresì le OO.SS.:

– sul livello occupazionale del settore fornendo, rispettivamente per quanto concerne il personale amministrativo, quello addetto all'organizzazione produttiva ed alla produzione e quello di cui alla **Parte Prima sezione Terza**, il numero complessivo dei dipendenti distinti per sesso, per area professionale e posizione organizzativa – livello retributivo, per fasce di età e per regioni, nonché nell'ambito di ciascuna area professionale e posizione organizzativa – livello retributivo, per classi di anzianità e per sesso;

– sul costo del lavoro comunicando, rispettivamente per quanto concerne il personale amministrativo, **suddiviso tra personale addetto ai call center, di cui alla Parte Prima sezione Terza, e altro personale e quello addetto all'organizzazione produttiva e alla produzione**, l'ammontare complessivo delle retribuzioni corrisposte, dei conseguenti oneri sociali, degli accantonamenti per il trattamento di fine rapporto di competenza dell'anno corrente, nonché – per quanto riguarda il personale amministrativo e quello di cui alla **Parte Prima sezione Terza, suddiviso tra personale addetto ai call center e altro personale**, l'ammontare complessivo dei compensi corrisposti, distinto per sesso, per lavoro straordinario e quello delle somme erogate per diarie e/ o rimborsi spese;

– sul numero delle assunzioni suddivise tipologia contrattuale e distinte per sesso, area professionale, posizione organizzativa e livello retributivo. Per quanto concerne i lavoratori con contratto a termine il numero dei trasformati a tempo indeterminato divisi per sesso e per inquadramento;

– sui dati numerici (entrata/uscita) concernenti i lavoratori a part-time, suddivisi per tipologia (orizzontale/ verticale), e sul lavoro supplementare effettuato.

– sui dati numerici relativi ai lavoratori autonomi.

ART. 10 - INFORMAZIONE A LIVELLO AZIENDALE

Ogni anno le Imprese, di norma entro il mese di giugno, in un quadro di corrette relazioni sindacali, indiranno un apposito incontro informativo con gli organismi sindacali aziendali.

Nell'incontro, che si terrà successivamente all'approvazione del bilancio da parte degli organi societari, l'Impresa:

1) – consegnerà il bilancio depositato presso la cancelleria del Tribunale ed i relativi allegati, fornendo gli eventuali chiarimenti richiesti, anche per quanto riguarda i dati ivi contenuti relativi agli investimenti, alla riassicurazione, alle riserve ed all'andamento tecnico dei sinistri;

– consegnerà anche la relazione della società di revisione incaricata della certificazione allegata al bilancio ed all'eventuale bilancio consolidato di gruppo;

– informerà sui nuovi prodotti immessi sul mercato, sugli assetti commerciali, sulle ipotesi di sviluppo atteso e sulla qualità del servizio;

2) – informerà sulle condizioni dell'Impresa e del lavoro, sulle sue prospettive di sviluppo e sull'andamento e sulle prospettive della competitività e sulle condizioni essenziali di redditività; illustrerà il piano industriale ove esistente e le sue eventuali modifiche, a condizione che l'illustrazione stessa non confligga con esigenze di riservatezza;

3) – informerà altresì:

– sui livelli occupazionali, fornendo, rispettivamente per quanto concerne il personale amministrativo, **suddiviso tra personale addetto ai call center, di cui alla Parte Prima sezione Terza, e altro personale e quello addetto all'organizzazione produttiva e alla produzione**, il numero complessivo dei dipendenti distinti per sesso, per area professionale e per posizione organizzativa – livello retributivo, per fasce di età e per regioni, nonché nell'ambito di ciascuna area professionale e posizione organizzativa – livello retributivo, per classi di



anzianità e per sesso;

– sulle previsioni delle eventuali nuove assunzioni, specificando quelle con tipologia di contratto diverso dal tempo indeterminato, con indicazioni anche delle aree professionali prevedibilmente interessate, con le modalità compatibili con le dimensioni dell'Impresa. L'Azienda fornirà il numero dei lavoratori assunti con tipologia di contratto diverso da quello a tempo indeterminato distinto per tipologia di contratto, specificando il numero dei contratti trasformati a tempo indeterminato;

– sulle previsioni delle eventuali nuove assunzioni a part-time, suddivise per tipologia (orizzontale/verticale);
 – sul costo del lavoro comunicando, rispettivamente per quanto concerne il personale amministrativo, **suddiviso tra personale addetto ai call center, di cui alla Parte Prima sezione Terza, e altro personale e quello addetto all'organizzazione produttiva e alla produzione**, l'ammontare complessivo delle retribuzioni corrisposte, dei conseguenti oneri sociali, degli accantonamenti per il trattamento di fine rapporto di competenza dell'anno corrente, nonché – per quanto riguarda il personale amministrativo **suddiviso tra personale addetto ai call center, di cui alla Parte Prima sezione Terza, e altro personale**, l'ammontare complessivo dei compensi corrisposti per lavoro straordinario e supplementare e quello delle somme erogate per diarie e/o rimborsi spese;

– sul numero globale delle movimentazioni verificatesi, con specificazione dei passaggi di area professionale ripartiti per sesso. Per quanto riguarda i passaggi da una posizione organizzativa ad un'altra rientranti nell'area professionale B, l'Impresa indicherà il loro numero, i servizi interessati e la tipologia dei passaggi da una mansione all'altra; – sulle percorrenze chilometriche medie annue del personale di cui alla nota a verbale in calce al punto 1 dell'art. 101;

– sulle ripartizioni del personale esterno per le singole strutture periferiche dell'area sinistri e dell'area commerciale;

– sullo stato di applicazione di quanto previsto dagli artt. 66, 69, 98, 99, 137 e 138;

– sulle attività eventualmente date in appalto, al fine di consentire ai competenti sindacati di categoria il controllo dell'osservanza delle norme contrattuali collettive, previdenziali ed antinfortunistiche del settore merceologico di appartenenza del personale dipendente dalle Imprese appaltatrici;

– sull'organigramma aziendale di riferimento;

– sul numero dei lavoratori che hanno risolto il rapporto di lavoro nel corso dell'anno di riferimento; – sul numero dei distacchi in essere;

4) – per quanto riguarda i corsi di formazione di cui all'art. 66 del C.C.N.L. fornirà informazioni su:

– previsioni circa i programmi dei corsi per l'anno successivo, le finalità formative, le famiglie/profili professionali coinvolti indicando, per quanto riguarda i corsi inerenti il personale interessato ai processi di mobilità di cui agli artt. 98, 99 e 148, i contenuti e le finalità degli stessi;

– profili professionali interessati dagli interventi formativi espletati nel corso dell'anno precedente indicando il numero dei partecipanti ai corsi, il numero globale delle movimentazioni verificatesi e la percentuale del personale movimentato che ha partecipato ai corsi, suddiviso per sesso e per livello; – tipologia degli interventi formativi attuati anche con riferimento al sistema nazionale della Formazione Continua;

– risorse/investimenti/costi della Formazione Continua finanziata da For.Te.;

5) – per quanto riguarda il personale addetto alla organizzazione produttiva ed alla produzione:

– fornirà anche informazioni su aspetti non secondari e che riguardino la generalità di detto personale nonché sulla modulistica relativa all'adempimento di quanto previsto all'art. 151. Saranno pure fornite indicazioni sulla produttività di detto personale (intesa anche come rapporto tra costi e risultati produttivi) e sulla struttura retributiva dello stesso con particolare riferimento alla parte variabile; in detta circostanza gli organismi sindacali aziendali potranno fornire indicazioni e suggerimenti finalizzati alla realizzazione di una maggiore produttività. Le OO.SS., inoltre, potranno in particolare fornire indicazioni e suggerimenti sulla parte variabile della retribuzione;

– informerà sulle eventuali evoluzioni professionali verificatesi;

– informerà sullo stato e sulle prospettive delle agenzie in gestione diretta e delle agenzie in gestione libera.

Ove la consegna del bilancio non si rendesse possibile se non dopo la fine del mese di giugno, le informazioni di cui ai precedenti punti 3), 4) e 5) saranno fornite in un apposito incontro da tenersi entro la fine di settembre.

6) – L'azienda“ informerà sui passaggi del personale della Disciplina Speciale Parte Prima Sezione Terza secondo le previsioni della nota a verbale 2 dell'ex art 165”

Le Imprese informeranno, altresì, con cadenza semestrale, sul numero dei passaggi a mansioni inerenti una posizione organizzativa inferiore a quella di inquadramento avvenuti nell'ambito dell'area professionale B.

Le informazioni di cui al punto 5) potranno essere fornite in una specifica occasione, diversa dall'incontro annuale, su richiesta degli organismi sindacali aziendali. Le Imprese tenute alla redazione del rapporto di cui all'art. 46 del D. Lgs. 11 aprile 2006, n° 198, relativo alla situazione del personale maschile e femminile nelle aziende, indiranno, in occasione della consegna del predetto rapporto, uno specifico incontro con gli organismi sindacali aziendali per l'illustrazione del rapporto stesso.

Nota a verbale n. 1 – In caso di acquisizione e/o cessione di partecipazioni in altre Imprese assicurative, l'Impresa informerà tempestivamente le OO.SS. aziendali.



Verranno inoltre fornite informazioni su rilevanti modifiche della configurazione societaria eventualmente intervenute.

Nota a verbale n. 2 – Relativamente alle Imprese di maggiori dimensioni, strutturate con più sedi sul territorio, a livello aziendale le Parti potranno concordare incontri informativi di sede relativamente a quanto previsto dal presente articolo al punto 3, alinea 4, 7 e 8, al punto 4 ed agli ultimi tre capoversi

ART. 20 (Assunzione)

All'atto dell'assunzione l'Impresa comunicherà all'interessato, per iscritto:

- 1) la data di assunzione in servizio e la sede di lavoro;
- 2) la durata dell'eventuale periodo di prova;
- 3) l'area professionale, la posizione organizzativa e la classe di assegnazione, l'eventuale grado, qualifica o mansione che siano previsti dal presente contratto;
- 4) il trattamento economico.

La comunicazione dovrà contenere altresì il richiamo all'applicabilità del C.C.N.L. in vigore, con indicazione della normativa specifica di cui alla Disciplina Speciale – Parte Prima o Parte Seconda, applicabile nel caso.

Per quanto riguarda il personale addetto all'organizzazione produttiva ed alla produzione, l'Impresa comunicherà inoltre:

- 1) il territorio di competenza;
- 2) i rami nei quali il lavoratore/trice deve svolgere la sua attività;
- 3) la misura dei «compensi provvigionali» e cioè: delle provvigioni e/o sopraprovvigioni e/o interessenze e/o partecipazioni e/o premi di produzione e/o rappels e/o eventuali altri compensi variabili;
- 4) il trattamento del rimborso spese determinato ai sensi dell'art. 84.

Per quanto riguarda infine il personale di cui alla **Disciplina Speciale – Parte Prima-Area Professionale C1 profilo e)** in aggiunta a quanto previsto dal primo e secondo comma, verrà altresì comunicato per iscritto il trattamento provvigionale spettante.

Nota a verbale – All'atto dell'assunzione l'Impresa consegnerà una copia del presente contratto e dell'eventuale contratto aziendale, al lavoratore/trice, che ne rilascerà ricevuta.

ART. 26 - PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

I provvedimenti disciplinari sono:

- a) il rimprovero verbale;
- b) il biasimo inflitto per iscritto;
- c) la sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni. In questo caso, qualora vi siano familiari a carico o ragioni di necessità, l'Impresa corrisponderà, oltre agli assegni familiari di legge eventualmente spettanti, un contributo alimentare in misura del 60% della residua retribuzione normale mensile che sarebbe spettata al lavoratore/trice stesso per il deliberato periodo di sospensione; il 40% della retribuzione non spettante al lavoratore/trice per il caso di sospensione verrà devoluto ai fondi assistenziali aziendali, in difetto al dopolavoro aziendale o, in mancanza di quest'ultimo, ad Enti od Istituzioni aventi finalità umanitarie.

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

Per quanto riguarda il personale addetto all'organizzazione produttiva ed alla produzione, la retribuzione cui riferirsi per la determinazione del contributo alimentare indicato alla lettera c) è costituita dalla retribuzione di cui alla lettera a) dell'art. 153.

Per quanto riguarda il personale di cui alla **Disciplina Speciale – Parte Prima-Area Professionale C1 profilo e)**, la retribuzione cui riferirsi per la determinazione del contributo alimentare indicato alla lettera c) è costituita dalla retribuzione di cui **al nuovo allegato 1b ex 4/B**.

Alla luce delle nuove previsioni introdotte dalla Legge Fornero, si richiede la regolamentazione dei provvedimenti disciplinari.

ART. 27 (Sospensione dal servizio)

Quando sia richiesto dalla natura della mancanza o dalla necessità di accertamenti in conseguenza della medesima, l'Impresa, in attesa di deliberare l'eventuale provvedimento disciplinare, può disporre, dalla data di comunicazione della contestazione e comunque non oltre cinque giorni dalla ricezione della eventuale risposta del lavoratore/trice di cui all'articolo successivo, la sospensione temporanea dal servizio per il tempo strettamente necessario, ferma restando la corresponsione degli emolumenti. Per quanto riguarda il personale addetto all'organizzazione produttiva ed alla produzione, e quello di cui alla **Disciplina Speciale – Parte Prima-Area professionale C1 profilo e)** per emolumenti di cui al primo comma si intende la retribuzione calcolata con i criteri rispettivamente indicati al quartultimo, terzultimo e ultimo comma dell'art. 44 per il caso di assenza per malattia che duri più di due giorni.



ART. 31 - ANZIANITÀ CONVENZIONALI

Sostituire 4/A, 4/B e 4/C con appositi riferimenti come da tabelle allegate.

ART. 32 - PREMI DI ANZIANITÀ

Al compimento del 25° e del 35° anno di servizio effettivo prestato presso la medesima Impresa o Imprese/Società dello stesso Gruppo assicurativo, anche con soluzione di continuità, purchè non intervallato da servizio prestato presso società esterna al Gruppo, sarà corrisposto al lavoratore/trice un premio di anzianità dell'importo, rispettivamente, pari all'8% e al 16% della retribuzione annuale spettante al lavoratore/trice nel momento in cui il suddetto diritto matura.

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

Dal calcolo della retribuzione annua per gli effetti di cui sopra sono esclusi gli assegni familiari di legge, le diarie e rimborsi spese anche se forfettizzati, le provvigioni, le sovraprovvigioni e le interessenze.

Per quanto riguarda il personale addetto all'organizzazione produttiva ed alla produzione, la retribuzione annua cui riferirsi per la determinazione del premio di anzianità, è costituita dalla retribuzione di cui alla lettera a) dell'art. 153,

dei compensi provvigionali pagati nell'anno solare precedente.

Per quanto riguarda il personale di cui alla **Disciplina Speciale – Parte Prima-Area professionale C1 profilo e)**, la retribuzione annua cui riferirsi per la determinazione del premio di anzianità, è costituita dalla retribuzione **come da tabelle allegate**, nonché dai compensi provvigionali pagati nell'anno solare precedente.

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

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

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

Nota a verbale n. 2 – Agli effetti dell'applicazione del secondo comma del presente articolo, le Parti si danno atto che la misura del premio di anzianità, nei casi considerati, viene così determinata:

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

Anno di servizio effettivo Misura del premio all'atto della risoluzione di anzianità del rapporto di lavoro

dopo il 20° 6,40% della retribuzione in atto

dopo il 21° 6,72% della retribuzione in atto

dopo il 22° 7,04% della retribuzione in atto

dopo il 23° 7,36% della retribuzione in atto

dopo il 24° 7,68% della retribuzione in atto

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

Anno di servizio effettivo Misura del premio all'atto della risoluzione di anzianità del rapporto di lavoro

dopo il 30° 13,71% della retribuzione in atto

dopo il 31° 14,17% della retribuzione in atto

dopo il 32° 14,63% della retribuzione in atto

dopo il 33° 15,09% della retribuzione in atto

dopo il 34° 15,54% della retribuzione in atto

ART. 33 - FERIE

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

A. Personale amministrativo

1) che osserva l'orario di lavoro su 5 giorni settimanali:



– Funzionari, lavoratori/trici dell'Area professionale A sez. B) e lavoratori/trici dell'Area professionale B posizioni organizzative 3 – livello retributivo 6 e 2 – livello retributivo 5: 25 giorni lavorativi in ciascun anno solare;

– restante personale:

a) giorni 20 lavorativi in ciascuno dei 5 anni solari successivi a quello di assunzione;

b) giorni 25 lavorativi in ciascuno degli anni solari successivi.

Non sono computabili come giorni di ferie le domeniche, i sabati e le giornate interamente festive infrasettimanali di cui al precedente art. 30;

2) che osserva l'orario di lavoro su 6 giorni settimanali:

– Funzionari, lavoratori/trici dell'Area professionale A sez. B) e lavoratori/trici dell'Area professionale B posizioni organizzative 3 – livello retributivo 6, e 2 – livello retributivo 5: 30 giorni lavorativi in ciascun anno solare;

– restante personale:

a) giorni 24 lavorativi in ciascuno dei 5 anni solari successivi a quello di assunzione;

b) giorni 30 lavorativi in ciascuno degli anni solari successivi.

Non sono computabili come giorni di ferie le domeniche e le giornate interamente festive infrasettimanali di cui al precedente art. 30.

B. Personale addetto all'organizzazione produttiva ed alla produzione:

1) giorni 20 lavorativi per ciascuno dei 5 anni solari successivi a quello di assunzione;

2) giorni 25 lavorativi per ciascuno degli anni solari successivi.

Tale determinazione è riferita ad una prestazione del lavoratore su 5 giorni settimanali. Qualora la prestazione fosse distribuita in un diverso numero di giorni settimanali, si adatterà la disciplina a tale fattispecie.

Non sono computabili come giorni di ferie le domeniche, i sabati e le giornate interamente festive infrasettimanali di cui al precedente art. 30, qualora non rientranti fra le giornate ordinariamente lavorative, oltre che tutti i giorni non rientranti nello schema di distribuzione dell'orario del singolo addetto.

Nell'anno di assunzione spetterà al lavoratore/trice che abbia superato il periodo di prova, un periodo di ferie pari ad un dodicesimo di quello di pertinenza

di cui ai punti **A. e B.**, per ogni mese intero di servizio.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il lavoratore/trice avrà diritto ad un periodo di ferie corrispondente a tanti dodicesimi del periodo che gli sarebbe spettato per l'anno, quanti sono i mesi di servizio prestati nell'anno stesso, oppure alla corrispondente indennità sostitutiva, qualora non possa usufruire delle ferie stesse. In tal caso i giorni lavorativi di ferie verranno computati in proporzione arrotondati per eccesso o per difetto a seconda che la frazione di giorno sia rispettivamente superiore od inferiore alla mezza giornata.

Le ferie devono essere di norma utilizzate nel corso dell'anno. In ogni caso il periodo di ferie va goduto per almeno 2 settimane, consecutive in caso di richiesta del lavoratore, nel corso dell'anno di maturazione e per ulteriori 2 settimane nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione, salvo termine diverso stabilito dalla contrattazione aziendale.

Le eventuali ferie eccedenti rispetto ai periodi di cui al comma precedente devono essere di norma utilizzate nel corso dell'anno e comunque, salvo termini diversi previsti in sede aziendale, entro diciotto mesi dalla fine dell'anno in cui sono maturate: qualora ciò non fosse possibile, trascorso tale termine dovrà essere corrisposta l'indennità sostitutiva delle ferie residue.

Per quanto riguarda il personale addetto all'organizzazione produttiva ed alla produzione:

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

– la retribuzione da corrispondersi nel periodo di ferie è costituita dalla retribuzione di cui alla lettera a) dell'art. 153, nonché, per ogni giornata di ferie, da un importo pari ad 1/360.mo della quota retributiva di cui alla lettera b) del citato art. 153 dei compensi provvigionali pagati nell'anno solare precedente, rapportando ad anno l'eventuale minor periodo di servizio prestato;

– in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, qualora il lavoratore/trice non possa usufruire delle ferie, la relativa indennità sostitutiva sarà determinata con lo stesso criterio previsto per la determinazione della retribuzione spettante nei periodi di ferie di cui al precedente alinea;

– nell'anno di assunzione, l'importo relativo alla quota retributiva dei compensi provvigionali sarà determinata a fine anno in tanti 360.mi – quanti sono i giorni di ferie spettanti – della quota retributiva, di cui alla lettera b) dell'art. 153, dei compensi provvigionali pagati nell'anno rapportando ad anno il minor tempo di servizio prestato;

Per quanto riguarda il personale di cui alla **Disciplina Speciale – Parte Prima-Area Professionale C1 profilo e)**, la determinazione della retribuzione dovuta per le giornate di ferie e dell'indennità sostitutiva per mancato godimento delle stesse, quando dovuta, avverrà con i seguenti criteri:

– la retribuzione da corrispondersi nel periodo di ferie è costituita dalla retribuzione **di cui alle tabelle allegate**, nonché da un importo pari a tanti 280.mi – quanti sono i giorni di ferie – dei compensi provvigionali pagati



nell'anno solare precedente, da riparametrare in caso di diminuzione o aumento dell'orario di lavoro e rapportando ad anno l'eventuale minor periodo di servizio prestato. Tale media provvigionale verrà corrisposta il mese successivo a quello della fruizione delle ferie;

– in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, qualora il lavoratore/trice non possa usufruire delle ferie, la relativa indennità sostitutiva sarà determinata con lo stesso criterio previsto per la determinazione della retribuzione spettante nei periodi di ferie di cui al precedente alinea;

– nell'anno di assunzione, l'importo relativo ai compensi provvigionali sarà determinato a fine anno in tanti 28-0.mi – quanti sono i giorni di ferie spettanti – dei compensi provvigionali pagati nell'anno da riparametrare in caso di diminuzione o aumento dell'orario di lavoro e rapportando ad anno il minor tempo di servizio prestato.

A fronte di maternità obbligatoria e facoltative, di congedi parentali e di lunghi periodi di malattia a livello aziendale le parti concorderanno soluzioni di equità per compensare eventuali effetti negativi sulla determinazione delle medie provvigionali. Analogamente si procederà per i permessi di cui all'allegato 12 del CCNL.

ART. 35 (Frazionamento ferie)

L'Impresa, soltanto per imprescindibili motivate esigenze di servizio, può frazionare i periodi di ferie superiori a 20 giorni lavorativi per i lavoratori/trici di cui al punto 1), lett. A. (e di cui alla lett. C) del precedente art. 33, a giorni 24 lavorativi per i lavoratori/trici di cui al punto 2), lett. A. dello stesso art. 33, e a 20 giorni per i lavoratori/trici di cui alla lett. B. del citato art. 33, purché uno dei due periodi non sia inferiore rispettivamente:

– a 15 giorni lavorativi per i lavoratori/trici di cui al punto 1), lett. A. del precedente art. 33;

– a 18 giorni lavorativi per i lavoratori/trici di cui al punto 2), lett. A. del precedente art. 33;

– a 15 giorni per i lavoratori/trici di cui alla lett. B. del precedente art. 33.

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

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

ART. 39 - PERMESSI

Alle/i lavoratrici/ori, sono riconosciute 8 ore annue di permesso retribuito, fruibili ad ore, a mezze giornate o giornata intera (da ridurre in proporzione in caso di prestazione a orario ridotto e in caso di assunzione o cessazione del rapporto di lavoro in corso d'anno).

Per l'utilizzo dei permessi di cui sopra, che avverrà in modo compatibile con le esigenze organizzative dell'Impresa, il lavoratore darà all'Impresa, di norma, un preavviso di 2 giornate lavorative.

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

In caso di decesso o di documentata grave infermità come da art. 1 D.M. 278/2000 del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purché la stabile convivenza risulti da certificazione anagrafica, il lavoratore/trice ha diritto ad un permesso retribuito di tre giorni.

Tale permesso sarà concesso anche nel caso di decesso di persone diverse da quelle sopra indicate, purché le stesse risultino all'atto del decesso conviventi con il lavoratore/trice.

Come previsto dall'art. 14 del Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e di sostegno della maternità e della paternità Decreto Legislativo n. 151 del 26 marzo 2001, le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbono essere eseguiti durante l'orario di lavoro. Per la fruizione di tali permessi le lavoratrici presentano al datore di lavoro apposita istanza e successivamente presentano la relativa documentazione giustificativa attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami.

Qualora i permessi di cui al comma che precede fossero già regolamentati a livello aziendale, la relativa disciplina sarà assorbita sino a concorrenza.

Raccomandazione dell'ANIA alle Imprese – L'ANIA raccomanda alle Imprese di estendere, come norma di miglior favore, anche alle malattie del bambino sino al compimento del 10° anno di età, quanto previsto dall'art. 47 comma primo del D. Lgs. 26.03.2001, n. 151, nella parte in cui stabilisce che il numero di giorni di assenza consentito al genitore è corrispondente ai giorni di malattia del figlio.

Norma transitoria – Nei casi in cui in sede aziendale fossero già esistenti discipline in materia di permessi retribuiti e/o con recupero, in tale sede verrà effettuato il coordinamento fra quanto previsto dal presente contratto e le citate discipline.

Nota a verbale – Le Parti si danno atto che, in caso di emanazione di norme generali in tema di riduzione di orario, la trasformazione del Venerdì santo da semifestivo a festivo (art. 30) e la concessione di 8 ore annue di



permesso retribuito (art. 39), entrambe attuate col C.C.N.L. del 18.12.1999, verranno riassorbite fino a concorrenza.

Art. 39 BIS (Nuovo)

Recependo il congedo retribuito, di massimo 30 gg annui, per cure per gli invalidi civili con una riduzione della capacità lavorativa accertata superiore al cinquanta per cento, stabilito dal D.Lgs 119 del 18 Luglio 2011 all'art. 7 commi 1-3, si estende il periodo massimo di congedo retribuito a 60 gg. annui per i lavoratori affetti da patologie oncologiche e sclerosi multipla (o simili).

ART. 40 (Cure idrotermali)

Per le prestazioni idrotermali verranno concessi permessi retribuiti, da non computarsi come ferie, nei limiti e alle condizioni di cui alla normativa di legge vigente.

Per quanto riguarda il personale addetto all'organizzazione produttiva ed alla produzione, e quello di cui alla **Disciplina Speciale – Parte Prima-Area Professionale C1 profilo e)** la retribuzione da corrispondersi sarà determinata con lo stesso criterio previsto per la determinazione della retribuzione spettante nei periodi di ferie.

ART. 42 - CONGEDO MATRIMONIALE

In occasione di matrimonio, il lavoratore/trice fruirà di un congedo straordinario retribuito di 15 giorni consecutivi di calendario non computabili come ferie, secondo le disposizioni di legge in proposito.

Per quanto riguarda il personale addetto all'organizzazione produttiva ed alla produzione, e quello di cui alla **Disciplina Speciale – Parte Prima-Area Professionale C1 profilo e)** la retribuzione da corrispondersi sarà determinata con lo stesso criterio previsto per la determinazione della retribuzione spettante nei periodi di ferie.

ART. 44 (Comporto malattia)

In caso di assenza per malattia o infortunio accertati, l'Impresa conserverà il posto al lavoratore/trice che abbia superato il periodo di prova per:

- a) mesi 12 al lavoratore/trice con anzianità di servizio sino a 10 anni compiuti;
- b) mesi 18 al lavoratore/trice con anzianità di servizio oltre i 10 anni.

I periodi sopra indicati sono aumentati di tre mesi nel caso sub a) e di sei mesi nel caso sub b), esclusivamente nei casi di patologie di natura oncologica di rilevante gravità, ictus o sclerosi multipla gravemente invalidanti, trapianti di organi vitali ed aids conclamato. Inoltre, per gli effetti di quanto precede, l'Impresa potrà considerare altre gravissime patologie.

È fatta comunque salva la naturale scadenza del contratto a tempo determinato.

Sono escluse dal computo dei periodi di cui al primo comma le assenze dovute a ricoveri di durata superiore a 15 giorni continuativi e sino ad un massimo di 120 giorni complessivi.

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

Superati i predetti periodi di conservazione del posto, il lavoratore/trice ha diritto, previa richiesta scritta da presentarsi prima della scadenza dei limiti, salvo casi di impossibilità oggettiva comprovata, ad un ulteriore periodo di conservazione del posto sino a 12 mesi. Durante tale periodo, non computabile ad alcun effetto, non viene corrisposto alcun trattamento economico.

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

A tale riguardo, l'Impresa è tenuta ad informare, a mezzo raccomandata a.r., il lavoratore assente per malattia od infortunio, circa il residuo periodo di comporto, almeno 30 giorni prima del raggiungimento del termine medesimo.

Per quanto riguarda il personale addetto all'organizzazione produttiva ed alla produzione, la retribuzione da corrispondersi nei periodi di comporto retribuito è costituita dalla retribuzione di cui alla lett. a) dell'art. 153, nonché – ove l'assenza duri più di due giorni – da un importo pari a tanti 360.mi quanti sono i giorni di assenza della quota retributiva di cui alla lett. b) del citato art. 153, dei compensi provvigionali pagati nell'anno solare precedente, rapportando ad anno l'eventuale minor periodo di servizio prestato.

Per quanto riguarda il personale di cui alla **Disciplina Speciale – Parte Prima-Area Professionale C1 profilo e)**, la determinazione della retribuzione dovuta per i periodi di comporto retribuito è costituita dalla retribuzione **di cui alle tabelle allegate**, nonché da un importo pari a tanti 280.mi – quanti sono i giorni di assenza – dei compensi provvigionali pagati nell'anno solare precedente, da riparametrare in caso di diminuzione o aumento dell'orario di lavoro e rapportando ad anno l'eventuale minor periodo di servizio prestato.

Tale media provvigionale verrà corrisposta il mese successivo a quello della assenza per malattia.

Nell'anno di assunzione, l'importo relativo ai compensi provvigionali sarà determinato a fine anno in tanti 28-0.mi – quanti sono i giorni di malattia – dei compensi provvigionali pagati nell'anno da riparametrare in caso di



diminuzione o aumento dell'orario di lavoro e rapportando ad anno il minor tempo di servizio prestato.

Nota a verbale – I trattamenti economici previsti dall'art. 44, non sono cumulabili con quelli corrisposti dall'INAIL o da altro Ente pubblico per ogni giorno di assenza dal lavoro dovuta a malattia od infortunio e le corrisposizioni delle Imprese costituiranno un'integrazione di quella stabilita dalla legge, fino alla concorrenza del trattamento più favorevole in materia.

Raccomandazione dell'ANIA alle Imprese – Con riferimento al personale addetto all'organizzazione produttiva ed alla produzione, l'ANIA raccomanda alle Imprese di tener proporzionalmente conto delle assenze per malattia e/o infortunio superiori ai 10 giorni continuativi ai fini del raggiungimento dei programmi indicati.

A fronte di maternità obbligatoria e facoltative, di congedi parentali e di lunghi periodi di malattia a livello aziendale le parti concorderanno soluzioni di equità per compensare eventuali effetti negativi sulla determinazione delle medie provvigionali.

ART. 48 - GRAVIDANZA – PUERPERIO

In caso di gravidanza o puerperio la lavoratrice ha diritto a percepire dall'Impresa, per tutto il periodo di assenza dal lavoro stabilito dagli artt. 16 e 17 Testo Unico D. Lgs. 26 marzo 2001 n. 151 e successive modifiche e integrazioni, un'integrazione dell'indennità prevista dall'art. 22, primo comma della citata legge, pari al 20% della retribuzione presa a base per la determinazione dell'indennità di cui trattasi.

Per le lavoratrici dei call center addette alla vendita, il 20% della retribuzione presa a base per la determinazione dell'indennità comprende la media provvigionale, calcolata come da art. 33 e 44.

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

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

Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano anche al lavoratore nei casi previsti dall'art. 28 e segg. Testo Unico D. Lgs. 26 marzo 2001 n. 151.

Gli arretrati spettanti ai lavoratori/trici per il rinnovo del CCNL, devono essere corrisposti in ogni caso di gravidanza o puerperio, compresa l'aspettativa facoltativa.

Al fine di sostenere la genitorialità, promuovendo una cultura di maggiore condivisione dei compiti di cura dei figli all'interno della coppia e per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, in aggiunta a quanto previsto dalla Legge 28 giugno 2012 n. 92 art 4 comma 24 a) , spettano ai lavoratori padri ulteriori 5 giorni lavorativi di astensione retribuiti al 100%, anche in via continuativa, da sommare nel caso di parto plurimo per ogni figlio nato.

In aggiunta a quanto previsto dall'art. 32 Testo Unico D. Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, l'utilizzo dei congedi parentali potranno essere usufruiti fino al compimento del quattordicesimo anno del bambino.

L'art. 1, comma 339, della Legge 24.12.2012 n. 228, ha introdotto nell'art. 32 commi 1bis, 3, 4bis del T.U. n. 151/2001 la possibilità di fruizione del congedo parentale anche ad ore.

La contrattazione integrativa di secondo livello dovrà stabilire le modalità di fruizione del congedo su base oraria e l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa.

Nota a verbale - Il periodo di assenza di cui all'art. 32 Testo Unico D. Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, verrà eccezionalmente considerato agli effetti del trattamento di fine rapporto.

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

ART. 55 - TUTELA DELLE SITUAZIONI DI HANDICAP

Ai lavoratori/trici portatori di handicap in situazione di gravità verranno concessi i permessi e le agevolazioni previste dall'art. 33 della Legge n. 104/1992 e successive integrazioni e modifiche.

Ai lavoratori/trici che abbiano familiari a carico o siano affidatari di soggetti portatori di handicap in situazione 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. 104/1992 e successive integrazioni e modifiche.

I permessi di cui sopra potranno essere usufruiti ad ore su richiesta del lavoratore, previa autorizzazione dell'INPS.

In ottemperanza del 5° e 6° comma dell'art. 33 della Legge n. 104/1992 e successive integrazioni e modifiche, nei confronti dei lavoratori/trici portatori di handicap e dei lavoratori/trici di cui al comma precedente, non può essere disposto il trasferimento di sede senza il loro consenso.

L'accertamento dell'handicap nonché della situazione di gravità che dia diritto ai permessi di cui sopra, dovrà essere determinato dalle competenti strutture pubbliche, in conformità all'art. 4 Legge n. 104/1992.

In relazione ad istanze formulate, ai sensi della Legge 8 ottobre 2010, n. 170 Nuove norme in materia di disturbi specifici di apprendimento in ambito scolastico, da genitori che debbano assistere nelle attivi-



tà scolastiche a casa i figli studenti del primo ciclo dell'istruzione affetti da dislessia, disgrafia, disortografia e discalculia (DSA), le imprese si impegnano a far rispettare il diritto degli interessati dell'art. 6 della citata legge, stipulando accordi individuali per l'utilizzo della flessibilità oraria.

ART. 64 - TRASFERIMENTI

L'Impresa, per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive, può disporre con apposita lettera il cambiamento della sede di lavoro del dipendente.

Nei confronti del lavoratore/trice che abbia compiuto i 50 anni di età e abbia maturato almeno 15 anni di anzianità di servizio, o 10 anni se trattasi di lavoratore/trice proveniente da liquidazione coatta amministrativa, il trasferimento non può essere disposto senza il consenso del lavoratore/trice.

Il trasferimento non può essere comunque disposto senza il consenso del lavoratore/trice nei seguenti casi:

Lavoratori/trici affetti da handicap di cui all'art.3 comma 1 della legge 104/92;

Presenza nel nucleo familiare di uno o più figli fino a 10 anni di età;

Lavoratori/trici che assistano familiari, parenti o affini di primo grado, affetti da handicap, disabilità o invalidità accertata.

Il trasferimento dovrà essere comunicato al dipendente con un preavviso non inferiore a mesi 3 ovvero a mesi 4 per il personale con familiari conviventi, ivi incluso il convivente more uxorio. La convivenza more uxorio va comprovata da documentazione ufficiale.

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

L'Impresa terrà conto di situazioni oggettive di particolari gravità del lavoratore/trice.

ART. 66 - CORSI PROFESSIONALI

Premessa

In relazione a quanto previsto in materia dalle vigenti leggi ed ai mutamenti intervenuti in tema di organizzazione del lavoro, l'ANIA e le OO.SS. condividono l'obiettivo di individuare nella Formazione Continua, un ruolo rilevante per il raggiungimento di obiettivi comuni anche attraverso forme di condivisione bilaterale e di sviluppare ulteriori processi di miglioramento della qualità ed efficienza del servizio assicurativo in Italia con l'obiettivo di realizzare un più elevato *standard* di soddisfacimento dell'utenza ed una maggiore competitività sui prodotti e sui servizi. In tal senso le Parti sottolineano l'esigenza di effettuare iniziative di formazione in tutto l'arco della vita lavorativa, al fine di favorire l'acquisizione delle competenze e l'incremento di professionalità.

Le Parti dichiarano di ritenere lo sviluppo della qualificazione professionale e la valorizzazione delle risorse umane fattori fondamentali per il conseguimento degli obiettivi sopra indicati. A tal riguardo, secondo modalità da stabilirsi a livello aziendale, potranno essere previsti momenti di incontro e di approfondimento in materia di formazione aziendale che consentano alle Parti di formulare considerazioni ed eventuali proposte.

In particolare, nell'ambito della Formazione Continua finanziata da For.Te., le Parti concorderanno in sede aziendale i piani formativi anche finalizzati ad ipotesi di riqualificazione dei lavoratori.

Nelle evoluzioni strutturali e nello sviluppo tecnologico sarà cura delle aziende aggiornare professionalmente il personale garantendo lo svolgimento delle mansioni con adeguata competenza.

In particolare le Parti, nella prospettiva di garantire l'occupabilità di tutti i lavoratori e la competitività delle imprese e con il comune obiettivo di innalzamento delle conoscenze e delle competenze e delle professionalità delle persone, nel rispetto delle proprie reciproche sfere di autonomia, riconoscono l'importanza di For.Te. quale strumento primario per l'aggiornamento e la qualificazione professionale, rivolto in particolare a:

– fasce di lavoratori più direttamente coinvolti in dinamiche riorganizzative;

– lavoratori interessati a processi di riconversione in caso di intervento di innovazioni tecnologiche;

– lavoratori da tempo non destinatari di interventi formativi finalizzati alla crescita professionale, alla riqualificazione e/o riconversione ed eventualmente all'adeguamento/sviluppo delle competenze e di carriera, nonché alla promozione di azioni positive rispetto alle pari opportunità.

Specifiche iniziative dovranno riguardare i funzionari. Le Parti, con riferimento a quanto previsto dagli artt. 98, 99 e 148 ed in relazione al comune obiettivo di addivenire ad un miglioramento del servizio all'utenza e di ottenere più adeguati livelli di produttività, sia qualitativi che quantitativi, concordano sulla rilevanza dell'istruzione ed aggiornamento professionale e della formazione del personale quali strumenti per giungere ad una sempre maggior qualificazione dello stesso in relazione alle mansioni svolte, nonché ad una maggiore valorizzazione delle reali capacità individuali dei dipendenti anche attraverso un loro diverso utilizzo.

Le Parti concordano conseguentemente sull'opportunità di una politica aziendale tendente a favorire la partecipazione a corsi di istruzione professionale e di formazione che potranno essere indetti direttamente dall'azienda o da organismi esterni, in particolare l'IRSA.

Pertanto, con riferimento alla formazione bilaterale finanziata da For.Te. ed in linea con quanto previsto dall'art. 118 della legge n. 388 del 2000, in sede aziendale le Parti si confronteranno in tema di:

– Criteri d'accesso alla formazione;



- Risorse/investimenti/costi della Formazione Continua;
- Valutazione della qualità e dei risultati.

In sede di contrattazione aziendale, le Parti concorderanno, in aggiunta ad altre modalità di attuazione, un monte ore complessivo almeno pari a due ore annue per dipendente (ovvero un'aliquota di personale) da destinare a corsi di formazione. All'interno di detto monte ore (ovvero aliquota di personale) ne verrà identificata una parte da destinarsi a corsi di formazione per il personale interessato ai processi di mobilità di cui agli artt. 97, 98, 99 e 148.

I corsi in questione, per i quali si farà ricorso anche a sistemi didattici utilizzando le più moderne tecnologie, riguarderanno il generalizzato arricchimento professionale per il sempre miglior espletamento delle mansioni in essere ed in particolare per il personale femminile si inseriranno in un processo generale tendente ad assicurare allo stesso pari opportunità nell'accesso alle varie posizioni professionali.

Verificandosene la necessità da un punto di vista tecnico, organizzativo e produttivo,

saranno anche riferiti a processi di mobilità orizzontale e verticale o dall'attività amministrativa a quella produttiva e viceversa; inoltre, per quanto concerne i lavoratori/trici di cui agli artt. 98, 99 e 148, saranno previsti – fermo quanto precede – corsi a carattere informativo finalizzati a fornire una cultura assicurativa di base.

L'Azienda, nell'individuare i lavoratori/trici da inviare ai corsi, terrà conto delle esigenze tecniche, organizzative e produttive, delle attitudini personali dei lavoratori/trici, nonché dell'eventuale richiesta degli stessi garantendo comunque un'uguale possibilità di partecipazione nel rispetto del del D. Lgs. 11 aprile 2006 n. 198.

I costi per la partecipazione ai corsi saranno a carico dell'Azienda.

I corsi potranno essere tenuti di norma durante l'orario di lavoro e, salvo casi eccezionali, quelli organizzati dall'Azienda saranno tenuti fuori dall'orario di lavoro per non più del 50% del tempo. Ai lavoratori/trici part-time verrà dato un congruo preavviso nel caso di corsi tenuti fuori dall'orario di lavoro. Qualora comunque vi fosse l'impossibilità da parte del dipendente a partecipare per ragioni di particolare gravità, l'Impresa valuterà soluzioni alternative.

Verrà erogata la media provvigionale, calcolata come da artt. 33 e 44, per le

ore di formazione sostenute durante l'orario di lavoro da lavoratori di cui alla **Disciplina Speciale – Parte Prima-Area Professionale C1 profilo e)**

Poiché la qualificazione professionale concreta un interesse reciproco dell'Azienda e del lavoratore/trice, le eventuali ore dedicate ai corsi al di fuori del normale orario di lavoro non potranno essere considerate ore di lavoro.

Nota a verbale: le Imprese rilasceranno ai dipendenti, al momento della risoluzione del rapporto di lavoro e su espressa richiesta, idonea documentazione che attesti la partecipazione ai corsi di formazione

ART. 81 - MODALITÀ DI VERSAMENTO DELLE SPETTANZE DI FINE RAPPORTO

Le somme dovute in caso di cessazione del rapporto debbono essere versate all'interessato all'atto della cessazione dal servizio.

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

Per quanto riguarda il personale addetto all'organizzazione produttiva ed alla produzione, e quello di cui alla **Disciplina Speciale – Parte Prima-Area Professionale C1 profilo e)** la parte delle spettanze determinate sulla base dei compensi provvigionali di cui rispettivamente alla lettera b) dell'art. 153 e al **secondo** e terzo comma dell'art. 174 sarà corrisposta entro e non oltre 90 giorni dalla cessazione dal servizio.

ART. 84 - CONTRATTAZIONE AZIENDALE

In conformità al nuovo assetto contrattuale, oltre che per i punti su cui esistono esplicite norme di rinvio negli articoli del presente contratto, possono essere stipulati Contratti Integrativi Aziendali esclusivamente per le materie sotto indicate con i limiti specificamente previsti:

- a) distribuzione dell'orario di lavoro nell'ambito delle norme stabilite nel contratto nazionale;
- b) riduzione dell'intervallo giornaliero – per particolari situazioni aziendali – in deroga a quanto stabilito all'art. 101, punto 1 a), 1° comma, fermo restando che l'eventuale riduzione non potrà comportare l'anticipazione dell'ora di uscita;
- c) part-time;
- d) orario flessibile;
- e) modalità di attuazione dei turni di lavoro e distribuzione dell'orario secondo quanto stabilito dall'art. 106;
- f) trattamento di trasferta (diaria o piè di lista) per il personale con funzioni esterne e per il personale in missione temporanea;
- g) rimborso spese chilometrico per il personale viaggiante;
- h) forme previdenziali per i casi di malattia, di invalidità permanente e di morte, da realizzarsi con polizze di assicurazione, ovvero tramite una Cassa di assistenza;
- i) agevolazioni particolari per i lavoratori/trici studenti;



- l) indennità speciali per i lavoratori/trici che operano in locali particolarmente disagiati;
- m) agevolazioni ai dipendenti per l'acquisto della prima casa di abitazione, tenendo peraltro anche conto degli oneri già derivanti dalla Legge 29 maggio 1982, n. 297;
- n) agevolazioni ai dipendenti nell'assegnazione in locazione di alloggi di proprietà dell'Impresa;
- o) erogazioni aziendali di cui al successivo art. 85;
- p) modalità di applicazione delle disposizioni di cui all'art. 37;
- q) determinazione di un monte ore da destinare ai corsi di formazione professionale nonché modalità di attuazione dei corsi stessi, ai sensi dell'art. 66;
- r) utilizzazione in via collettiva e/o a mezze giornate dei permessi straordinari retribuiti di cui all'accordo sulle festività abolite;
- s) modalità di effettuazione delle visite mediche di cui all'art. 52;
- t) costituzione della commissione aziendale pari opportunità e relative modalità di funzionamento;
- u) rinvii alla sede aziendale contenuti negli artt. 107 e 108.

v) definizione del trattamento provvigionale per i lavoratori di cui alla Disciplina Speciale - Parte Prima - Area Professionale C1 profilo e)

Il punto o) non riguarda il personale addetto all'organizzazione produttiva ed alla produzione per il quale è esclusa la possibilità di negoziare in sede aziendale tale materia.

ART. 87 bis (Nuovo)

I trattamenti previdenziali e l'assistenza sanitaria vigente a livello nazionale e/o aziendale saranno riconosciuti al personale che acceda alle prestazioni straordinarie previste dal FONDO INTERSETTORIALE DI SOLIDARIETA' PER IL SOSTEGNO DEL REDDITO, DELL'OCCUPAZIONE E DELLA RICONVERSIONE E RIQUALIFICAZIONE PROFESSIONALE DEL PERSONALE DIPENDENTE DALLE IMPRESE ASSICURATIVE E DELLE SOCIETA' DI ASSISTENZA per tutto il periodo di permanenza nel fondo stesso.

ART. 88 - LONG TERM CARE

In considerazione dell'allungamento della vita unitamente all'insorgenza di eventi imprevedibili ed invalidanti dell'individuo tali da comportare uno stato di non autosufficienza, e quindi di necessità di assistenza, le Parti hanno costituito in data 15 giugno 2005 il Fondo Unico nazionale per l'assicurazione contro i rischi di non autosufficienza (Long Term Care) dei dipendenti del settore assicurativo di seguito denominato Fondo LTC.

Considerato che le Imprese versano anno per anno una quota pari allo 0.50% della retribuzione annua tabellare, **a far data dal 1/1/2014 le imprese verseranno un ulteriore 0,20% finalizzato all'incremento delle prestazioni.**

ART. 92 (Inquadramento)

INSERIRE:AREA PROFESSIONALE C1 Personale Call center

Appartengono a questa area professionale i lavoratori/trici che operano attraverso canali telefonici e/o telematici mediante l'utilizzo di centrali specializzate (call center) e con il supporto della tecnologia informatica, limitatamente ai seguenti profili professionali regolamentati nella sezione terza parte prima del presente CCNL (artt.....)

lavoratori/trici che, nell'ambito dei call center, svolgono, sulla base di norme e procedure standardizzate, attività di liquidazione sinistri di non particolare rilevanza tecnica ed economica operando senza le tradizionali tecniche liquidative (trattativa sull'an e/o sul quantum) – addetti call center sinistri

lavoratori/trici che, nell'ambito dei call center, senza avere compiti di contatto con il pubblico, svolgono attività ausiliari strettamente conseguenti, funzionali e connessi all'operatività del front office sinistri. – addetti back office sinistri.

lavoratori/trici che, nell'ambito dei call center, svolgono compiti di contatto e assistenza alla clientela (raccolta e comunicazione di informazioni su polizze e appendici esclusa quindi la trattazione in genere delle pratiche) – addetti call center assistenza clienti.d)

lavoratori/trici che, nell'ambito dei call center, senza avere compito di contatto con il pubblico, attraverso procedure standard svolgono semplici attività di verifica e registrazione documentale pre e post vendita – addetti back office vendita

lavoratori/trici che, nell'ambito dei call center, svolgono compiti di vendita (sia inbound che outbound) di prodotti assicurativi standardizzati – addetti call center vendita.

lavoratori/trici che, nell'ambito dei call center, svolgono compiti di coordinamento degli addetti inquadrati nei precedenti profili- coordinatori di team.

Nota a verbale 1 - L'attività telefonica degli addetti di cui al profilo a) non potrà comunque superare il 70% del tempo di lavoro, con riferimento di norma alla durata giornaliera dello stesso. L'azienda individuerà le modalità operative che consentano di non superare detta percentuale e ne darà informazione



alle rappresentanze sindacali aziendali. Agli addetti di cui ai profili a) e b) potranno essere affidate mansioni composte dalle diverse attività descritte nei predetti profili.

Nota a verbale 2 – Salvo quanto espressamente previsto i profili della presente area professionale non sono tra di loro fungibili.

Le parti convengono che stante la tipicità delle mansioni descritte nella presente area professionale e la specificità delle normative relative non vi può essere fungibilità verso tali profili da altre aree professionali del presente CCNL

ART. 102 (Buono pasto)

Si richiede l'aumento a:

€ 3,93 dal 1/1/2014

€ 4,02 dal 1/1/2015

€ 4,12 dal 1/1/2016

ART. 135 - TRASFERIMENTI

Il trasferimento della sede di lavoro per iniziativa dell'Impresa, che determini il cambiamento di residenza del Funzionario, dà luogo al pagamento di quanto segue:

- a) il rimborso delle spese di viaggio in prima classe, seguendo la via più breve, per il Funzionario ed i familiari conviventi, ivi compreso il convivente more uxorio;
- b) il rimborso delle spese sostenute per il trasporto del mobilio e del bagaglio e per la relativa assicurazione;
- c) il rimborso dell'eventuale perdita di pigione, per un periodo massimo di 6 mesi;
- d) il rimborso, per un periodo non superiore a **due anni**, della maggior spesa effettivamente sostenuta nella località di destinazione per l'eventuale differenza di canone di locazione per un alloggio di tipo analogo a quello occupato nella sede di origine. Nel caso in cui quest'ultimo fosse di proprietà del lavoratore, l'eventuale maggior spesa nella sede di destinazione verrà calcolata con riferimento al canone di locazione medio di mercato applicabile all'abitazione di provenienza;
- e) una indennità «una tantum», a copertura di tutte le altre spese, pari a **cinque** mensilità di stipendio, elevata a **dieci** per chi abbia familiari conviventi, ivi compreso il convivente more uxorio;
- f) il rimborso della somma eventualmente corrisposta dal Funzionario ad un'agenzia immobiliare per la ricerca di un alloggio in locazione, sempre che l'agenzia sia scelta di comune accordo.

In caso di acquisto di una nuova abitazione, verrà riconosciuta priorità al dipendente trasferito che ne faccia richiesta nell'ottenimento dei prestiti e/o delle agevolazioni eventualmente previste dal C.I.A. in tema di mutui agevolati per l'acquisto della prima casa, anche qualora sia già stata raggiunta la capienza massima ivi prevista. Qualora non vi siano previsioni contrattuali al riguardo, l'Impresa si attiverà presso un istituto bancario di sua fiducia, per far ottenere al dipendente la concessione di un mutuo a tasso agevolato.

g) il rimborso del 60% delle rette scolastiche per i tre anni successivi al trasferimento;

h) il rimborso delle spese di OUTPLACEMENT del coniuge o del convivente more uxorio, per un periodo massimo di 12 mesi.

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

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

Agli effetti del presente articolo la convivenza more uxorio va comprovata da documentazione ufficiale.

ART. 137 - FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE

Ferme le disposizioni di cui all'art. 66, in quanto riferibili ai Funzionari, l'Impresa, in relazione alle esigenze aziendali, curerà in modo particolare l'aggiornamento professionale dei Funzionari in relazione alle responsabilità loro affidate, al fine di:

1. contemperare le esigenze:

- a) dell'Impresa, relativamente a ciò che questa ritiene che in via immediata i Funzionari debbano assorbire ed acquisire in aderenza agli obiettivi aziendali del momento;
- b) dei Funzionari, relativamente ai temi di più ampio respiro che possano a questi interessare, in una visione prospettica legata alla loro utilizzazione in ruoli più elevati, anche nell'ambito dei mutamenti della realtà sociale, economica e politica influenti sull'attività assicurativa;

2. favorire l'accesso dei Funzionari alle nuove strutture emergenti dall'apertura dell'Impresa verso nuovi interessi.

L'Impresa valuterà ed agevererà progetti individuali formativi indirizzati all'ampliamento ed all'aggiornamento delle conoscenze professionali individuali collegate al ruolo.

In sede di contrattazione aziendale le Parti concorderanno, in aggiunta ad altre modalità di attuazione, un monte ore complessivo almeno pari a 30 ore annue per Funzionario, da destinare a corsi di formazione.



ART. 157 BIS (Nuovo)

Nel caso di permessi di cui all'Allegato 12, verrà riconosciuta la media provvigionale annua degli addetti alla organizzazione produttiva ed alla produzione, del medesimo livello, calcolata al 31 dicembre dell'anno precedente.

ART. 165 - SOGGETTI DESTINATARI

DISCIPLINA SPECIALE – PARTE PRIMA – SEZIONE TERZA

La presente Sezione Terza contiene le disposizioni specifiche per gli addetti ai call center (art 92 – Area professionale C1)

Caratteristica fondamentale delle attività dei call center, oltre evidentemente all'impiego di centrali specializzate nell'utilizzo di canali telefonici e/o telematici, è quella di essere svolte secondo procedure standardizzate.

Per procedure standardizzate si intendono quelle procedure in cui l'operatore segue percorsi prefissati dal sistema operativo.

Per quanto attiene ai call center di vendita tali procedure standardizzate consentono la distribuzione di prodotti assicurativi anch'essi standardizzati; l'operatore costituisce il tramite tra il sistema e l'utente, acquisendo dal potenziale cliente tutte le informazioni richieste dal sistema stesso.

Anche nei call center sinistri l'operatore costituisce il tramite fra il sistema e l'utente; egli, infatti, acquisisce (in inbound e outbound) dal cliente/danneggiato le informazioni richieste dal sistema che indica via via le possibili alternative e soluzioni operative inerenti tutte le fasi del processo che parte dalla denuncia e arriva alla liquidazione del sinistro, in un'ottica di costante miglioramento del servizio reso all'utenza.

E' soltanto agli addetti delle tipologie di cui sopra che è destinata la disciplina specifica recata dalla Sezione Terza della Disciplina Speciale Parte Prima del C.C.N.L.. Diverse figure professionali ove presenti nei call center trovano la loro regolamentazione nella Sezione Prima della Disciplina Speciale Parte Prima, eventuali necessità di coordinamento delle normative contrattuali verranno concordate a livello aziendale

Nota a verbale 1 - Le Parti riconoscono che a tali contratti non sono automaticamente applicabili le disposizioni in materia di part time già presenti nei contratti integrativi aziendali. I lavoratori part time potranno effettuare lavoro supplementare rispetto a quello concordato, ai sensi del D. Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61 e successive modifiche ed integrazioni.

Le Imprese si attiveranno affinché, entro tre anni dall'entrata in vigore del presente C.C.N.L., almeno il 90% del totale degli addetti inquadrati nella Parte prima – Disciplina Speciale Sezione Terza, sia a tempo indeterminato in ogni singola Azienda.

Nota a verbale 2 - Nel caso di necessità di assunzione di personale a tempo indeterminato, Disciplina Speciale Parte Prima Sezione Prima, le Imprese terranno conto prioritariamente del personale di cui alla presente Sezione Terza

Nel caso di necessità di assunzione di personale a tempo indeterminato, Disciplina Speciale Parte Prima, da inquadrare nell'area professionale B, presso la società in cui opera il call center o presso società del Gruppo di appartenenza, le Imprese ricorreranno nella misura del 50% al personale di cui alla presente Sezione Terza

Le Imprese accoglieranno le richieste tenendo conto prioritariamente dell'anzianità e dell'esperienza maturata favorendo, laddove necessario, iniziative di formazione e addestramento professionale.

ART. 165 bis ELIMINARE

In linea con i presupposti di flessibilità che caratterizzano lo svolgimento delle attività di cui all'articolo precedente, l'Impresa, al ricorrere di particolari e/o straordinarie esigenze operative, avvierà con le RSA una fase di confronto per definire la materia; il confronto dovrà esaurirsi entro i 5 giorni successivi alla data di fissazione dell'incontro, al fine di ricercare soluzioni condivise. Nel caso in cui la procedura a livello aziendale non abbia esito positivo, le Parti potranno attivare un ulteriore confronto a livello nazionale, che dovrà esaurirsi entro i 7 giorni successivi.

ART. 169 - ORARIO DI LAVORO

La durata settimanale del lavoro è pari a 37 ore; la sua distribuzione terrà conto dell'esigenza di garantire con prestazioni ordinarie il funzionamento dei servizi nel maggior numero di ore nell'arco della giornata e di giorni nell'arco della settimana, e di adattare il livello di copertura al flusso, anche mutevole, dell'attività.

In tale contesto, a livello aziendale saranno individuate soluzioni che prevedano la distribuzione, dal lunedì al sabato, dell'orario di lavoro anche su cinque giorni. Laddove la distribuzione su cinque giorni non fosse ancora esistente, sarà introdotta entro la vigenza contrattuale.



In tale ottica:

- l'Impresa potrà distribuire l'orario di lavoro dalle ore 8 alle ore **20** dal lunedì al venerdì, e dalle ore 8 alle ore 14 al sabato;
- mediante accordo in sede aziendale potrà essere prevista l'estensione dell'orario alla fascia dalle ore **20** alle ore 8 dal lunedì al venerdì, alla fascia dalle ore 14 alle ore 24 al sabato, alle domeniche e alle restanti giornate festive;
- per ottenere il livello di copertura dei servizi più adeguato alle scelte aziendali, potranno essere utilizzati anche sistemi di turni a rotazione, che per quanto riguarda la fascia dalle ore 20 alle ore 8, le domeniche e le restanti giornate festive saranno concordati a livello aziendale;
- a fronte di necessità gestionali ed organizzative, l'Impresa potrà effettuare variazioni in ordine all'assegnazione delle risorse alle varie fasce/turni di lavoro, dando un preavviso agli interessati di almeno 30 giorni. In tale circostanza si terrà conto, ove possibile, anche di specifiche e comprovate esigenze individuali – nonché di eventuali richieste di variazione dell'orario degli operatori interessati;
- per quanto riguarda i lavoratori a part-time i cambi di fascia/turno potranno effettuarsi, ai sensi del D. Lgs. 276 del 10/09/2003, con accordo aziendale o, in mancanza, con il consenso del lavoratore.

In ogni caso, le prestazioni di lavoro rese:

- fra le ore 8 e le ore 20 saranno retribuite senza alcuna maggiorazione;
- fra le ore 20 e le ore 21 saranno retribuite con una maggiorazione del 9%;
- nelle restanti fasce orarie, nelle giornate di domenica e nelle altre giornate festive retribuite con la maggiorazione concordata a livello aziendale.

Nota a verbale n. 1 – Con riferimento ai lavoratori part-time addetti alla vendita, l'Impresa, con modalità stabilite a livello aziendale, e previa informazione alle Organizzazioni Sindacali, prevederà l'introduzione anche di una durata della prestazione lavorativa fino a 30 ore settimanali, **favorendo** l'accesso compatibilmente alle esigenze tecnico-organizzative aziendali tenendo conto **prioritariamente** dell'anzianità di servizio.

Nota a verbale n. 2 – Restano ferme le previsioni del D. Lgs. 8 aprile 2003, n. 66 in materia di lavoro notturno.

ART. 170 (Buono pasto)

Al personale di cui alla disciplina speciale parte prima area professionale c1 viene corrisposto un buono pasto giornaliero di:

€ 3,93 dal 1/1/2014

€ 4,02 dal 1/1/2015

€ 4,12 dal 1/1/2016

per ogni giornata effettiva di lavoro con prestazione, anche su turno, con intervallo.

ART. 172 - LAVORO STRAORDINARIO

Per la disciplina del lavoro straordinario del personale di cui alla presente **Disciplina Speciale – Parte Prima-Area Professionale C1** si fa riferimento a quanto previsto dagli art. 109, 110 1° comma, 113, 114.

Gli art. 110, ultimo comma, 111 e 112 trovano applicazione soltanto nel caso in cui il lavoro notturno o compiuto di domenica o in altri giorni festivi sia da considerarsi straordinario e non rientri in turni di lavoro ordinario.

ART. 173 - COMPUTO PAGA ORARIA

Ai fini degli artt. 169 e 172 la paga oraria viene calcolata:

per il personale di cui **ai profili a), b), c), d), f)**, dividendo per 160 un dodicesimo della retribuzione annua contrattuale;

per il personale di cui alla **Disciplina Speciale – Parte Prima-Area Professionale C1 profilo e)**, dividendo per 160 un dodicesimo della retribuzione annua prevista dalle tabelle di trattamento economico.

Per la determinazione della paga oraria di detto personale viene inserita anche la media provvigionale, calcolata come da art. 33, ultimo comma, e 44, terzultimo e ultimo comma.

ART. 174 - TRATTAMENTO ECONOMICO

Al personale di cui ai profili a), b), c), d) della presente Disciplina Speciale - Parte Prima - Area Professionale C1 spetta il trattamento economico delle tabelle del terzo livello retributivo.

Al personale di cui al profilo e) della presente Disciplina Speciale - Parte Prima - Area Professionale C1 spetta una retribuzione costituita da una parte fissa ed una parte provvigionale. La parte fissa di tale retribuzione non potrà essere inferiore al 70% della tabella stipendiale del 3° livello.

I compensi provvigionali verranno concordati in sede aziendale.

L'impresa, inoltre, potrà stabilire di corrispondere ulteriori elementi economici sotto forma di sovrapprovvigioni.

Spettano, inoltre, gli assegni familiari di legge nei casi dalla stessa previsti.

Le modalità operative relative alle attività di vendita outbound del personale di cui al profilo e) saranno definite in sede aziendale, previo confronto tra le Parti. In tale occasione le Parti concorderanno in via



preventiva i sistemi di garanzia finalizzati alla salvaguardia della retribuzione complessiva per evitare, sulla base di standard ed esperienze aziendali, che vengano a determinarsi effetti negativi sul trattamento economico dei lavoratori che dovessero essere assegnati anche ad attività svolte con modalità outbound.

Qualora detti sistemi di garanzia non vengano concordati entro 15 giorni, le Parti attiveranno entro 3 giorni un confronto con le OO.SS. nazionali, destinato nei successivi 15 giorni a ricercare una definizione della materia. Sarà facoltà delle Imprese richiedere l'assistenza dell' Ania.

Il personale di cui al profilo e) potrà essere adibito anche ad attività ausiliarie alla vendita necessarie all'operatività, concordandosi a livello aziendale le modalità operative e retributive; qualora trascorsi 15 gg non si pervenga ad un accordo in materia, le Parti potranno attivare entro 3 giorni un confronto a livello nazionale finalizzato al raggiungimento di una intesa.

In sede aziendale si provvederà ai necessari raccordi atti a salvaguardare i presistenti livelli retributivi, laddove superiori .

Al coordinatore di team profilo f) spetta il trattamento previsto dalle tabelle retributive del 5° livello.

Il trattamento economico in vigore è al lordo tasse imposte, trattenute e contributi di legge e contrattuali. Spettano, inoltre, gli assegni familiari di legge nei casi dalla stessa previsti.

ART. 175 (Trattamento economico)

Il trattamento economico **di cui alle allegate tabelle** è corrisposto in 14 mensilità, di cui una per ciascuno dei mesi solari e le altre rispettivamente al giorno 15 dei mesi di giugno e di dicembre (gratifica natalizia). Le due mensilità aggiuntive sono uguali alle mensilità solari.

Per il personale di cui alla presente Disciplina Speciale – Parte Prima-Area Professionale C1 profilo e) alle due mensilità aggiuntive da pagare rispettivamente il 15 dicembre (gratifica natalizia) e il 15 giugno, sarà aggiunto un dodicesimo dei compensi provvigionali e delle medie provvigionali ferie, malattie e permessi retribuiti come da art ex 177, corrisposti nel periodo 1 ottobre/30 settembre precedente.

Nel caso di assenza dal lavoro senza diritto al trattamento economico o con trattamento ridotto per cause diverse da quelle previste ai precedenti art. 26 punto c) ed art. 29, le mensilità aggiuntive competono in proporzione.

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

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

Nota a verbale n. 1 – Ai fini degli artt. 33, 44, 45, 173, 174, 175 e 177, nel caso di congedo di maternità di cui agli artt. 16 e 17 del Testo Unico D. Lgs. 151/2001 intercorsa nei periodi di riferimento, nel calcolo della media annuale dei compensi provvigionali spettanti al personale di cui alla **Disciplina Speciale – Parte Prima-Area Professionale C1 profilo e)**, non si terrà conto dei mesi relativi al suddetto congedo.

Nota a verbale n. 2 – Ai fini degli artt. 33, 44, 45, 173, 174, 175 e 177, a fronte delle patologie di cui all'art. 44, comma 2°, le Imprese troveranno soluzioni di equità per compensare effetti negativi sulla determinazione delle medie provvigionali.

ART. 177 (Computo paga assenze)

Nell'ipotesi di assenze del personale di cui alla **Disciplina Speciale – Parte Prima-Area Professionale C1 profilo e)** per le quali vengono riconosciuti permessi retribuiti verrà computata anche la media provvigionale come calcolata nelle ipotesi di assenza per ferie o malattia.

Nel caso dei permessi di cui all'allegato 12, verrà riconosciuta la media provvigionale annua degli addetti alla vendita del call center di appartenenza calcolata al 31 dicembre dell'anno precedente, **salvo il caso in cui alla media provvigionale individuale come calcolata nelle ipotesi di ferie sia più vantaggiosa.**

ART. 178 (Norma transitoria)

SOPPRIMERE

ART. 182 - DURATA

Scadenza 31 /12 /2016

ACCORDO PER L'ASSISTENZA SANITARIA DEI FUNZIONARI DELLE IMPRESE ASSICURATRICI (del 18 luglio 2003 come modificato in data 17 settembre 2007)

tra
l'Associazione Nazionale fra le Imprese Assicuratrici (ANIA),



e

FIBA/CISL, FISAC/CGIL, F.N.A., SNFIA e UILCA,

premesso che nel C.C.N.L. 18 dicembre 1999 è contenuta la seguente premessa:

- il miglioramento delle prestazioni già riconosciute dall'accordo per l'assistenza sanitaria dei funzionari delle Imprese assicuratrici del 6 dicembre 1994 si è reso possibile attraverso l'utilizzo di un importo pari alla somma dello 0.50% della retribuzione media prevista dal C.C.N.L. più l'equivalente di otto ore di lavoro;
 - che le predette otto ore costituiscono l'equivalente delle ore di permesso riconosciute al restante personale dal comma 1 dell'art. 38 del C.C.N.L. 18 dicembre 1999 e che, pertanto, in caso di emanazione di norme generali in tema di riduzione di orario, il necessario riassorbimento avverrà tramite interventi sul trattamento di assistenza sanitaria;
- si è convenuto quanto segue.

ART. 1

Il presente accordo si applica ai Funzionari alle dipendenze delle Imprese di assicurazione ai quali si applica il contratto collettivo nazionale di lavoro 17/09/2007.

ART. 2

Ai Funzionari di cui all'art. 1 viene riconosciuta una forma di assistenza sanitaria da attuarsi con una polizza assicurativa che sarà stipulata dall'Impresa da cui il Funzionario dipende e sarà a carico dell'Impresa medesima, ovvero tramite la costituzione di una Cassa di Assistenza o con altre forme atte ad ottenere uguali risultati.

ART. 3

L'assistenza sanitaria di cui al presente accordo riguarda anche i familiari a carico del Funzionario – intendendosi per tali quelli per i quali il Funzionario ha diritto alla detrazione per carichi di famiglia ai sensi dell'art. 12 del testo unico delle imposte sui redditi approvato con D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917 – e il convivente more uxorio che non abbia un reddito complessivo superiore al limite indicato al comma terzo del predetto articolo del testo unico delle imposte sui redditi e successive integrazioni e modificazioni.

Le sole prestazioni di cui al punto 1) della lettera A) dell'art. 4 del presente accordo, sono estese al coniuge del Funzionario anche se non a carico, purché lo stesso sia convivente, o al convivente more uxorio che non godano di un reddito annuo lordo superiore a **€ 37.000,00**. Inoltre le sole prestazioni di cui al punto 2) della lettera A) dell'art. 4 del presente accordo, sono estese, al coniuge del Funzionario anche se non a carico, purché lo stesso sia convivente, o al convivente more uxorio che non godano di un reddito annuo lordo superiore a **€ 26.500,00**. Al 1° gennaio d'ogni anno, detti importi si intendono adeguati sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati verificatasi nel mese di dicembre dell'anno precedente rispetto al dicembre dell'anno precedente ancora.

Agli effetti dell'applicazione dei precedenti commi si fa riferimento all'entità del reddito percepito alla data del 1° gennaio dell'anno in cui vengono effettuati i rimborsi.

Il riconoscimento dell'assistenza sanitaria al convivente more uxorio presuppone che non sussista, o non sussista più, vincolo matrimoniale del Funzionario. Agli effetti di quanto stabilito dal presente articolo, la convivenza more uxorio va comprovata da documentazione ufficiale; il Funzionario che richiede l'assistenza per il convivente deve annualmente rilasciare all'azienda apposita dichiarazione della quale si assume tutte le responsabilità.

ART. 4

L'assistenza sanitaria di cui al presente accordo comporta il rimborso delle spese sostenute per le seguenti prestazioni, con le modalità e nei limiti in appresso indicati:

A) Ricoveri di medicina o chirurgia ed Interventi chirurgici ambulatoriali.

1). Ricoveri per c. d. «grandi interventi», intendendosi per tali quelli indicati all'all. 1 del presente accordo:

– rimborso di quanto speso a qualsiasi titolo per il ricovero e/o l'intervento;

- rimborso delle spese sostenute per accertamenti diagnostici, compresi gli onorari ai medici, effettuati anche al di fuori dell'istituto di cura nei 90 giorni precedenti il ricovero, nonché delle spese rese necessarie e sostenute nei 90 giorni successivi al termine del ricovero per esami, medicinali, prestazioni mediche ed infermieristiche, per trattamenti fisioterapici e rieducativi, incluso il noleggio dei macchinari per la fisioterapia e dei supporti ortopedici.

Con il limite massimo per anno assicurativo, per nucleo familiare, di **€ 270.000,00**.

2). Altri ricoveri per malattia e infortunio (diversi da quelli di cui al punto 3)), interventi chirurgici ambulatoriali:

– rimborso delle spese relative al ricovero e/o all'eventuale intervento chirurgico (retta di degenza, onorari del chirurgo, dell'aiuto, dell'anestesista, spesa camera operatoria, assistenza infermieristica, medicinali, medicazioni, esami, ecc.);

- in caso di ricovero, anche giornaliero, con o senza intervento chirurgico, rimborso delle spese per accertamenti diagnostici, compresi gli onorari ai medici, effettuati anche al di fuori dell'istituto di cura nei 90 giorni precedenti il ricovero, nonché delle spese rese necessarie e sostenute nei 90 giorni successivi al termine del ricovero per esami, medicinali, prestazioni mediche ed infermieristiche, per trattamenti fisioterapici e rieducativi, incluso l'acquisto di piccoli supporti ortopedici o il noleggio di altri supporti o apparecchiature necessarie dalla



patologia.

Con il limite massimo giornaliero, per i casi di ricovero, di **€ 380,00** a persona per retta di degenza e con il limite massimo per anno assicurativo, per il complesso delle prestazioni, per nucleo familiare di **€ 135.000,00**.

3). Parto:

a) Parto normale:

- rimborso delle spese di degenza nel limite massimo di **€ 380,00** giornaliere;
- rimborso di tutte le altre spese (onorario medico ostetrico, assistenza pediatrica, ostetrica, ecc.) nel limite massimo di **€ 2.650,00**;

b) Parto cesareo e gravidanza extrauterina: rimborso delle spese sostenute nelle stesse misure e con gli stessi limiti previsti per i ricoveri di chirurgia di cui al precedente punto 2).

4) Altre prestazioni:

A. rimborso, con il limite massimo per anno assicurativo, per nucleo familiare, di **€ 4.000,00** al 80% delle spese extraospedaliere sostenute per le seguenti prestazioni sanitarie e specialistiche:

- agopuntura prestata da medico specialista, angiografia, bilancio ormonale, colposcopia, diagnostica radiologica, dialisi, doppler, ecografia (per non più di tre esami annui), ecocardiografia, elettrocardiografia, elettroencefalografia, endoscopia, laserterapia, logopedia, mammografia, mineralogia ossea computerizzata, pap test, risonanza magnetica nucleare, scintigrafia, TAC, telecuore, tomografia ad emissione di positroni, urografia nonché per acquisto/noleggio di

apparecchi protesici (esclusi occhiali, lenti e protesi dentarie) e per la visita del medico specialista che abbia prescritto la prestazione sanitaria di cui sopra; i rimborsi relativi alla prestazione sanitaria ed alla visita specialistica devono essere richiesti congiuntamente;

- nell'ambito del plafond sub a) comma 1 e con il limite massimo di € 1.000 per anno, è altresì riconosciuto il rimborso delle visite specialistiche non rientranti nelle voci sopra elencate;

- nell'ambito del plafond sopra indicato sub a) e con il limite massimo di **€ 800,00** annui, è previsto per il solo funzionario un check-up diagnostico preventivo sulla base di una prescrizione medica. Qualora a livello aziendale esistano protocolli per l'effettuazione del check-up, in tale sede dovranno essere individuati i necessari adattamenti e coordinamenti applicativi;

B. rimborso al 100% del ticket pagato per le suddette prestazioni rese dal SSN;

C. rimborso integrale **di tutte le spese** sostenute per le terapie relative a malattie oncologiche (**quali cobalto-terapia, spese di trasporto, esami, medicinali, prestazioni mediche e infermieristiche, trattamenti fisioterapici e rieducativi ecc.**) con il limite massimo per anno assicurativo e per nucleo familiare, **di € 35.000**.

Prestazioni odontoiatriche

Rimborso delle spese sostenute per prestazioni odontoiatriche entro i limiti previsti per ciascuna prestazione dalla allegata tabella (all. 2 al presente accordo), con il limite massimo, per anno assicurativo per il complesso delle prestazioni riferite al nucleo familiare, pari a **€ 2.000,00**, aumentato di **€ 1.100,00** per i primi due carichi familiari e di **€ 450,00** per ciascuno dei carichi familiari successivi.

In alternativa al trattamento di cui al 1° comma, al Funzionario che ne faccia esplicita richiesta all'atto della presentazione della prima notula di rimborso nell'anno, verranno rimborsate, entro i limiti massimi indicati al 1° comma, le spese effettivamente sostenute con una franchigia assoluta del **10%**.

ART. 5

Sono in tutti i casi escluse dal rimborso le spese relative a:

- malattie mentali in tutti i casi in cui esse diano luogo a trattamento sanitario obbligatorio ai sensi degli artt. 34 e 35 della legge 23 dicembre 1978, n. 833;
- malattie tubercolari in fase attiva assistibili dall'INPS;
- intossicazioni conseguenti ad abuso di alcolici o ad uso di allucinogeni nonché ad uso non terapeutico di psicofarmaci o stupefacenti. Sono comunque rimborsabili le spese per cure di disintossicazione e relativi ricoveri nei limiti previsti dal punto 2 lettera A dell'art 4;
- psicoterapia non curata da medico specialista e psicoanalisi;
- chirurgia plastica a scopo estetico (salvo quella a scopo ricostruttivo);
- agopuntura non effettuata da medico;
- infortuni sofferti in stato di ubriachezza o sotto l'influenza di sostanze stupefacenti o simili;
- in caso di ricovero, le spese sostenute per l'uso del telefono, della radio e della televisione;
- in caso di prestazioni effettuate all'estero, le spese di viaggio e quelle sostenute dall'eventuale accompagnatore.

ART. 6

Agli effetti del rimborso di cui al presente accordo gli esami di laboratorio, radiologia e terapia fisica, le prestazioni di riabilitazione nonché i ricoveri od interventi chirurgici ambulatoriali debbono essere prescritti dal medico.

ART. 7

Gli aventi diritto all'assistenza di cui al presente accordo debbono regolare direttamente le prestazioni sanitarie



ad essi rese e debbono, entro 180 giorni da quello di fine malattia, presentare per il rimborso la documentazione giustificativa delle spese sostenute. In caso di decesso del Funzionario la documentazione deve essere presentata dagli eredi entro 180 giorni da quello del decesso.

La richiesta di rimborso deve essere presentata dal Funzionario, per il tramite della Direzione dell'Impresa dalla quale dipende, alla compagnia assicuratrice presso la quale è stata stipulata la polizza di assistenza sanitaria di cui all'art. 2.

ART. 8

La documentazione delle spese deve essere intestata al Funzionario o al familiare.

ART. 9

Il Funzionario è tenuto a chiedere agli organi competenti ed a riversare alla compagnia assicuratrice qualsiasi rimborso che sia previsto a suo favore dalla legislazione nazionale o regionale sul Servizio Sanitario Nazionale.

ART. 10

Le prestazioni di cui all'art. 4, lettera A) punto 1), **punto 2)** e punto 4) lett. c) della presente garanzia sanitaria con i massimali ed alle condizioni ivi previsti, nonché quelle di diagnostica (angiografia, endoscopia, risonanza magnetica nucleare, scintigrafia, tac, telecuore, tomografia ad emissione di positroni) e le rilevanti terapie (dialisi e laserterapia) nel limite massimo per anno assicurativo e per nucleo familiare di **€ 4.000,00** sono estese ai Funzionari cessati dal servizio che al momento della risoluzione del rapporto di lavoro, esclusi i casi di licenziamento per giusta causa o

giustificato motivo soggettivo, abbiano maturato il diritto alla pensione del regime obbligatorio, ovvero qualora questo diritto maturi entro **36** mesi dalla data di cessazione, per un periodo di **quattro** anni successivi la data di cessazione.

In caso di accesso del Funzionario al Fondo di Solidarietà Intersettoriale l'ultrattività decorre dall'effettivo pensionamento.

In caso di decesso del funzionario detta disciplina decade.

La disciplina di cui al presente articolo assorbe fino a concorrenza eventuali trattamenti di ultrattività già esistenti in ciascuna Impresa.

ART. 11

Gli allegati formano parte integrante del presente accordo.

ART. 12

Il presente accordo, limitatamente ai massimali, decorre dal 1° gennaio, fermo quanto previsto dall'art. 3 comma terzo che precede. Esso viene considerato dalle Parti pertinente alla parte economica e scadrà contestualmente al presente contratto il 31 dicembre, intendendosi pertanto tacitamente rinnovato per un periodo di tre anni e così successivamente di tre in tre in assenza di disdetta formale di una delle due Parti sei mesi prima della scadenza

ACCORDO QUADRO SULLE FLESSIBILITÀ DI ACCESSO AL LAVORO

CAPITOLO 1 - REGOLAMENTAZIONE IN MATERIA DI CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

Art. 4

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 9 del D. Lgs. 6 settembre 2001, n. 368:

- ai lavoratori che abbiano in corso presso l'azienda un contratto a tempo determinato di durata superiore a 10 mesi, l'azienda stessa invierà con lettera raccomandata A.R. (o con strumento equivalente) informativa circa eventuali posti vacanti, per mansioni equivalenti, che si rendessero disponibili nell'impresa; in particolare l'informativa verrà resa agli interessati nel corso dei rispettivi rapporti di lavoro a termine, trascorsi almeno cinque mesi dall'inizio dei rapporti stessi e comunque per non più di tre mesi successivi alla scadenza dei medesimi;
- agli organismi sindacali aziendali l'informativa sarà resa in occasione dell'incontro di cui all'art. 10 del presente C.C.N.L. Conseguentemente verranno fornite informazioni in ordine al numero di contratti a tempo determinato cessati, in corso ed attivati nell'anno; verranno fornite altresì informazioni sul numero dei lavoratori a tempo determinato successivamente assunti a tempo indeterminato

Nel caso di Imprese facenti parte di Gruppi, l'informazione di cui all'interlinea precedente comprenderà anche il numero complessivo dei contratti conclusi a livello di Gruppo.

Art. 5

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 10, comma 7, del D. Lgs. n. 368/2001, le Parti stabiliscono che il numero di lavoratori che le Imprese possono utilizzare con contratto a tempo determinato non può essere superiore a:

- 10% degli occupati in forza di contratto a tempo indeterminato per le Imprese fino a 500 dipendenti;
- 9% degli occupati in forza di contratto a tempo indeterminato per le Imprese da 501 a 1500 dipendenti;
- 8% degli occupati in forza di contratto a tempo indeterminato per le Imprese oltre 1500 dipendenti. Sono escluse dalle suddette limitazioni: le fattispecie di cui all'art. 10, comma 7, lettere da a) (lavoratori assunti nella fase di avvio di nuove attività per la durata massima di 12 mesi) a d) e comma 8 del D. Lgs. 6 settembre 2001, n. 368.

I lavoratori addetti all'organizzazione produttiva e alla produzione sono esclusi dal computo dei lavoratori su



cui calcolare le percentuali.

Nei casi in cui i rapporti percentuali diano un risultato inferiore a 12, resta ferma la possibilità di utilizzare fino a 12 lavoratori con contratto a tempo determinato.

Quando più Imprese facciano parte di un unico Gruppo assicurativo, per ciascuna Impresa che lo compone le percentuali sopra indicate sono maggiorate di 6 punti percentuali, fermo restando che nel complesso del Gruppo non potrà essere utilizzato un numero di lavoratori con contratto a tempo determinato superiore a quello corrispondente alla somma dei tempi determinati calcolati sulla base delle quote spettanti alle singole Imprese in forza dei commi precedenti.

Per i lavoratori dell'Area professionale C1 Disciplina Speciale - Parte Prima - si riconferma la percentuale del 90% dei lavoratori a tempo indeterminato di cui all'Art. Ex 165 - Nota a verbale 1

La determinazione percentuale dei lavoratori utilizzabili con contratto a tempo determinato è riferita al numero dei lavoratori a tempo indeterminato presenti in azienda al 31 dicembre dell'anno precedente.

I lavoratori a tempo parziale sono computati quali frazioni di un tempo pieno (ad esempio due lavoratori part-time 50% sono computati come un lavoratore full-time). Le eventuali frazioni di unità vanno arrotondate all'unità superiore.

Nota a verbale – Poiché i limiti suindicati costituiscono l'espressione di una valutazione standard rispetto alla generalità delle situazioni di mercato, nei casi in cui un call center si inserisca in un'Impresa le cui caratteristiche risultino oggettivamente e significativamente difformi dalla citata generalità, in sede aziendale verranno concordate le soluzioni ritenute più opportune.

CAPITOLO 2 - REGOLAMENTAZIONE IN MATERIA DI CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DETERMINATO

Art. 1

Ai sensi dell'art. 20, comma 4, D. Lgs. N. 276/2003, il numero di lavoratori che le Imprese possono utilizzare con contratto di somministrazione a tempo determinato non può essere superiore al 6% degli occupati in forza di contratto a tempo indeterminato con esclusione del personale addetto all'organizzazione produttiva e alla produzione.

Nei casi in cui i rapporti percentuali diano un risultato inferiore a 8, resta ferma la possibilità di utilizzare fino a 8 lavoratori con contratto di somministrazione a tempo determinato.

Quando più Imprese facciano parte di un unico Gruppo assicurativo, per ciascuna Impresa che lo compone le percentuali sopra indicate sono maggiorate di 6 punti percentuali, fermo restando che nel complesso del gruppo non potrà essere utilizzato un numero di lavoratori con contratto di somministrazione a tempo determinato superiore alla somma delle quote, non maggiorate, spettanti alle singole Imprese sulla base dei due commi precedenti.

Per i lavoratori dell'Area professionale C1 Disciplina Speciale - Parte Prima - si riconferma la percentuale del 90% dei lavoratori a tempo indeterminato di cui all'Art. Ex 165 - Nota a verbale 1

La determinazione percentuale dei lavoratori utilizzabili con contratto di somministrazione a tempo determinato è riferita al numero dei lavoratori a tempo indeterminato presenti in azienda al 31 dicembre dell'anno precedente. I lavoratori a tempo parziale sono computati quali frazioni di un tempo pieno (ad esempio due lavoratori part-time 50% sono computati come un lavoratore full-time).

Le eventuali frazioni di unità vanno arrotondate all'unità superiore.



Incrementi contrattuali triennio 2014/2016

Tabella stipendiale omnicomprensiva aumento dal 1.1.2014

Importo annuo

Amministrativi assunti ante 1999

CLASSE	LIV. 7	LIV. 6	LIV. 5	LIV. 4	LIV. 3	LIV. 2	LIV. 1
cl 1 1-2	1.127,03	952,16	892,26	841,81	771,60	704,90	668,62
cl 2 3-4	1.162,81	980,59	917,92	864,70	792,96	722,66	685,68
cl 3 5-6	1.198,60	1.009,03	943,58	887,59	814,32	740,41	702,74
cl 4 7-8	1.234,38	1.037,46	969,24	910,47	835,68	758,16	719,80
cl 5 9-10	1.270,17	1.065,89	994,89	933,36	857,04	775,92	736,86
cl 6 11-12	1.305,95	1.094,33	1.020,55	956,24	878,40	793,67	753,92
cl 7 13-14-15	1.345,90	1.129,70	1.052,18	984,95	904,33	814,89	771,12
cl 8 16-17-18	1.385,84	1.165,06	1.083,80	1.013,66	930,27	836,11	788,32
cl 9 19-20-21		1.200,43	1.115,43	1.042,37	956,21	857,33	805,52
cl 10 22-23-24		1.235,80	1.147,05	1.071,08	982,14	878,56	822,71
cl 11 25-26-27		1.271,17	1.178,67	1.099,80	1.008,08	899,78	839,91
cl 12 28-29-30		1.306,54	1.210,30	1.128,51	1.034,02	921,00	857,11
cl 13 oltre		1.341,91	1.241,92	1.157,22	1.059,95	942,22	874,31

Tabella stipendiale omnicomprensiva aumento dal 1.1.2015

Importo annuo

CLASSE	LIV. 7	LIV. 6	LIV. 5	LIV. 4	LIV. 3	LIV. 2	LIV. 1
cl 1 1-2	881,99	745,14	698,26	658,78	603,83	551,64	523,24
cl 2 3-4	909,99	767,39	718,34	676,69	620,55	565,53	536,60
cl 3 5-6	937,99	789,64	738,42	694,60	637,26	579,43	549,95
cl 4 7-8	966,00	811,89	758,50	712,51	653,98	593,32	563,30
cl 5 9-10	994,00	834,14	778,58	730,42	670,69	607,21	576,65
cl 6 11-12	1.022,01	856,39	798,66	748,33	687,41	621,11	590,00
cl 7 13-14-15	1.053,27	884,07	823,41	770,80	707,71	637,71	603,46
cl 8 16-17-18	1.084,53	911,75	848,16	793,27	728,01	654,32	616,92
cl 9 19-20-21		939,43	872,91	815,74	748,30	670,93	630,38
cl 10 22-23-24		967,11	897,65	838,20	768,60	687,54	643,84
cl 11 25-26-27		994,79	922,40	860,67	788,90	704,14	657,30
cl 12 28-29-30		1.022,46	947,15	883,14	809,20	720,75	670,76
cl 13 oltre		1.050,14	971,90	905,61	829,49	737,36	684,21

Tabella stipendiale omnicomprensiva aumento dal 1.1.2016

Importo annuo

CLASSE	LIV. 7	LIV. 6	LIV. 5	LIV. 4	LIV. 3	LIV. 2	LIV. 1
cl 1 1-2	904,04	763,76	715,72	675,25	618,93	565,43	536,33
cl 2 3-4	932,74	786,57	736,30	693,61	636,06	579,67	550,01
cl 3 5-6	961,44	809,38	756,88	711,97	653,20	593,91	563,69
cl 4 7-8	990,15	832,19	777,46	730,33	670,33	608,15	577,38
cl 5 9-10	1.018,85	855,00	798,05	748,68	687,46	622,39	591,06
cl 6 11-12	1.047,56	877,80	818,63	767,04	704,60	636,63	604,75
cl 7 13-14-15	1.079,60	906,17	843,99	790,07	725,40	653,66	618,54
cl 8 16-17-18	1.111,64	934,54	869,36	813,10	746,21	670,68	632,34
cl 9 19-20-21		962,92	894,73	836,13	767,01	687,70	646,14
cl 10 22-23-24		991,29	920,09	859,16	787,82	704,72	659,93
cl 11 25-26-27		1.019,66	945,46	882,19	808,62	721,75	673,73
cl 12 28-29-30		1.048,03	970,83	905,22	829,43	738,77	687,52
cl 13 oltre		1.076,40	996,19	928,25	850,23	755,79	701,32



Incrementi contrattuali triennio 2014/2016

Amministrativi assunti ante 1999

Tabella stipendiale omnicomprensiva aumento dal 1.1.2014

Importo mensile (1/14)

CLASSE	LIV. 7	LIV. 6	LIV. 5	LIV. 4	LIV. 3	LIV. 2	LIV. 1
cl 1 1-2	80,50	68,01	63,73	60,13	55,11	50,35	47,76
cl 2 3-4	83,06	70,04	65,57	61,76	56,64	51,62	48,98
cl 3 5-6	85,61	72,07	67,40	63,40	58,17	52,89	50,20
cl 4 7-8	88,17	74,10	69,23	65,03	59,69	54,15	51,41
cl 5 9-10	90,73	76,14	71,06	66,67	61,22	55,42	52,63
cl 6 11-12	93,28	78,17	72,90	68,30	62,74	56,69	53,85
cl 7 13-14-15	96,14	80,69	75,16	70,35	64,60	58,21	55,08
cl 8 16-17-18	98,99	83,22	77,41	72,40	66,45	59,72	56,31
cl 9 19-20-21		85,75	79,67	74,46	68,30	61,24	57,54
cl 10 22-23-24		88,27	81,93	76,51	70,15	62,75	58,77
cl 11 25-26-27		90,80	84,19	78,56	72,01	64,27	59,99
cl 12 28-29-30		93,32	86,45	80,61	73,86	65,79	61,22
cl 13 oltre		95,85	88,71	82,66	75,71	67,30	62,45

Tabella stipendiale omnicomprensiva aumento dal 1.1.2015

Importo mensile (1/14)

CLASSE	LIV. 7	LIV. 6	LIV. 5	LIV. 4	LIV. 3	LIV. 2	LIV. 1
cl 1 1-2	63,00	53,22	49,88	47,06	43,13	39,40	37,37
cl 2 3-4	65,00	54,81	51,31	48,34	44,32	40,40	38,33
cl 3 5-6	67,00	56,40	52,74	49,61	45,52	41,39	39,28
cl 4 7-8	69,00	57,99	54,18	50,89	46,71	42,38	40,24
cl 5 9-10	71,00	59,58	55,61	52,17	47,91	43,37	41,19
cl 6 11-12	73,00	61,17	57,05	53,45	49,10	44,36	42,14
cl 7 13-14-15	75,23	63,15	58,81	55,06	50,55	45,55	43,10
cl 8 16-17-18	77,47	65,13	60,58	56,66	52,00	46,74	44,07
cl 9 19-20-21		67,10	62,35	58,27	53,45	47,92	45,03
cl 10 22-23-24		69,08	64,12	59,87	54,90	49,11	45,99
cl 11 25-26-27		71,06	65,89	61,48	56,35	50,30	46,95
cl 12 28-29-30		73,03	67,65	63,08	57,80	51,48	47,91
cl 13 oltre		75,01	69,42	64,69	59,25	52,67	48,87

Tabella stipendiale omnicomprensiva aumento dal 1.1.2016

Importo mensile (1/14)

CLASSE	LIV. 7	LIV. 6	LIV. 5	LIV. 4	LIV. 3	LIV. 2	LIV. 1
cl 1 1-2	64,57	54,55	51,12	48,23	44,21	40,39	38,31
cl 2 3-4	66,62	56,18	52,59	49,54	45,43	41,41	39,29
cl 3 5-6	68,67	57,81	54,06	50,85	46,66	42,42	40,26
cl 4 7-8	70,72	59,44	55,53	52,17	47,88	43,44	41,24
cl 5 9-10	72,78	61,07	57,00	53,48	49,10	44,46	42,22
cl 6 11-12	74,83	62,70	58,47	54,79	50,33	45,47	43,20
cl 7 13-14-15	77,11	64,73	60,29	56,43	51,81	46,69	44,18
cl 8 16-17-18	79,40	66,75	62,10	58,08	53,30	47,91	45,17
cl 9 19-20-21		68,78	63,91	59,72	54,79	49,12	46,15
cl 10 22-23-24		70,81	65,72	61,37	56,27	50,34	47,14
cl 11 25-26-27		72,83	67,53	63,01	57,76	51,55	48,12
cl 12 28-29-30		74,86	69,34	64,66	59,24	52,77	49,11
cl 13 oltre		76,89	71,16	66,30	60,73	53,99	50,09



Trattamento Economico Tabellare 2014/2016

Amministrativi assunti ante 1999

PERSONALE AMMINISTRATIVO GIA' IN FORZA AL 18 DICEMBRE 1989 PERSONALE ADDETTO ALLA ORGANIZZAZIONE PRODUTTIVA ED ALLA PRODUZIONE

Sezione prima - Personale amministrativo

Tabella stipendiale omnicomprendiva dal 1.1.2014

Importo annuo	LIV. 7	LIV. 6	LIV. 5	LIV. 4	LIV. 3	LIV. 2	LIV. 1
CLASSE							
cl 1	35.279,43	29.805,46	27.930,36	26.351,34	24.153,32	22.065,57	20.929,78
cl 2	36.399,60	30.695,51	28.733,60	27.067,75	24.821,93	22.621,32	21.463,81
cl 3	37.519,78	31.585,58	29.536,79	27.784,14	25.490,57	23.177,08	21.997,84
cl 4	38.639,95	32.475,63	30.340,00	28.500,50	26.159,17	23.732,80	22.531,86
cl 5	39.760,11	33.365,68	31.143,22	29.216,89	26.827,80	24.288,57	23.065,94
cl 6	40.880,28	34.255,77	31.946,44	29.932,29	27.496,46	24.844,28	23.599,94
cl 7	42.130,70	35.382,90	32.936,38	30.932,01	28.308,34	25.508,56	24.138,32
cl 8	43.381,10	36.470,02	33.926,29	31.730,76	29.120,26	26.172,85	24.676,68
cl 9	44.631,50	37.557,14	34.916,22	32.629,48	29.932,14	26.837,15	25.215,07
cl 10	45.881,90	38.644,26	35.906,12	33.528,19	30.744,04	27.501,45	25.753,44
cl 11	47.132,30	39.731,41	36.896,02	34.427,00	31.555,95	28.165,73	26.291,82
cl 12	48.382,70	40.818,56	37.885,84	35.325,71	32.367,85	28.830,01	26.830,20
cl 13	49.633,10	41.905,71	38.875,66	36.224,45	33.179,73	29.494,30	27.368,58

Tabella stipendiale omnicomprendiva dal 1.1.2014

Importo mensile (1/14)	LIV. 7	LIV. 6	LIV. 5	LIV. 4	LIV. 3	LIV. 2	LIV. 1
CLASSE							
cl 1	2.519,96	2.128,96	1.995,03	1.882,24	1.725,24	1.576,11	1.494,98
cl 2	2.599,97	2.192,54	2.052,40	1.933,41	1.772,99	1.615,81	1.533,13
cl 3	2.679,98	2.256,11	2.109,77	1.984,58	1.820,75	1.655,51	1.571,27
cl 4	2.760,00	2.319,69	2.167,14	2.035,75	1.868,51	1.695,20	1.609,42
cl 5	2.840,01	2.383,26	2.224,52	2.086,92	1.916,27	1.734,90	1.647,57
cl 6	2.920,02	2.446,84	2.281,89	2.138,09	1.964,03	1.774,59	1.685,71
cl 7	3.009,34	2.509,92	2.332,60	2.202,29	2.022,02	1.822,04	1.724,17
cl 8	3.098,65	2.565,00	2.423,31	2.266,48	2.080,02	1.869,49	1.762,62
cl 9	3.187,96	2.620,08	2.494,02	2.330,68	2.138,01	1.916,94	1.801,08
cl 10	3.277,27	2.675,17	2.564,72	2.394,87	2.196,00	1.964,39	1.839,53
cl 11	3.366,58	2.730,25	2.635,43	2.459,07	2.254,00	2.011,84	1.877,99
cl 12	3.455,89	2.785,33	2.706,14	2.523,26	2.311,99	2.059,29	1.916,44
cl 13	3.545,20	2.840,41	2.776,85	2.587,46	2.369,98	2.106,74	1.954,90

Tabella stipendiale omnicomprendiva dal 1.1.2015

Importo annuo	LIV. 7	LIV. 6	LIV. 5	LIV. 4	LIV. 3	LIV. 2	LIV. 1
CLASSE							
cl 1	36.161,41	30.550,60	28.628,62	27.010,13	24.757,15	22.617,21	21.453,02
cl 2	37.309,59	31.482,90	29.451,94	27.744,44	25.442,47	23.186,85	22.000,40
cl 3	38.457,77	32.375,22	30.275,21	28.476,74	26.127,83	23.756,51	22.547,78
cl 4	39.605,95	33.267,52	31.098,49	29.213,01	26.813,14	24.326,12	23.095,15
cl 5	40.754,11	34.199,83	31.921,81	29.947,31	27.498,49	24.895,78	23.642,59
cl 6	41.902,29	35.112,16	32.745,11	30.681,62	28.183,87	25.465,39	24.189,94
cl 7	43.189,97	36.246,97	33.759,79	31.602,81	29.160,25	26.148,28	24.741,78
cl 8	44.465,63	37.381,77	34.774,45	32.524,03	29.848,27	26.827,17	25.293,59
cl 9	45.741,29	38.516,51	35.789,12	33.445,22	30.680,44	27.508,08	25.845,44
cl 10	47.016,95	39.651,22	36.803,77	34.366,40	31.512,64	28.186,98	26.397,28
cl 11	48.292,61	40.786,25	37.818,42	35.287,67	32.344,85	28.869,87	26.949,12
cl 12	49.568,27	41.921,05	38.833,08	36.208,85	33.177,04	29.550,76	27.500,96
cl 13	50.843,93	43.055,88	39.847,76	37.130,06	34.009,23	30.231,66	28.052,80

Tabella stipendiale omnicomprendiva dal 1.1.2015

Importo mensile (1/14)	LIV. 7	LIV. 6	LIV. 5	LIV. 4	LIV. 3	LIV. 2	LIV. 1
CLASSE							
cl 1	2.582,96	2.182,19	2.044,90	1.929,29	1.768,37	1.615,52	1.532,36
cl 2	2.664,97	2.247,35	2.103,71	1.981,75	1.817,32	1.656,20	1.571,46
cl 3	2.746,98	2.312,52	2.162,51	2.034,20	1.866,27	1.695,89	1.610,56
cl 4	2.829,00	2.377,68	2.221,32	2.086,64	1.915,22	1.737,58	1.649,65
cl 5	2.911,01	2.442,84	2.280,13	2.139,09	1.964,18	1.778,27	1.688,76
cl 6	2.993,02	2.508,01	2.338,94	2.191,54	2.013,13	1.818,96	1.727,85
cl 7	3.084,57	2.573,17	2.411,41	2.253,94	2.072,58	1.867,59	1.767,27
cl 8	3.176,12	2.640,13	2.483,89	2.323,15	2.132,02	1.916,23	1.805,69
cl 9	3.267,67	2.707,19	2.556,37	2.388,94	2.191,46	1.964,86	1.845,10
cl 10	3.359,22	2.774,25	2.628,84	2.454,74	2.250,90	2.013,50	1.885,52
cl 11	3.450,77	2.841,31	2.701,32	2.520,55	2.310,35	2.062,13	1.924,94
cl 12	3.542,32	2.908,37	2.773,79	2.586,35	2.369,79	2.110,77	1.964,35
cl 13	3.633,87	2.975,43	2.846,27	2.652,15	2.429,23	2.159,40	2.003,77

Tabella stipendiale omnicomprendiva dal 1.1.2016

Importo annuo	LIV. 7	LIV. 6	LIV. 5	LIV. 4	LIV. 3	LIV. 2	LIV. 1
CLASSE							
cl 1	37.065,45	31.314,36	29.344,33	27.685,38	25.375,08	23.182,64	21.989,35
cl 2	38.242,33	32.249,47	30.186,24	28.438,06	26.078,54	23.766,52	22.550,41
cl 3	39.419,22	33.184,60	31.032,09	29.190,71	26.781,03	24.350,42	23.111,48
cl 4	40.596,10	34.119,71	31.875,96	29.943,34	27.483,47	24.934,28	23.672,53
cl 5	41.772,96	35.054,82	32.719,85	30.695,99	28.185,95	25.516,18	24.233,65
cl 6	42.949,85	35.989,97	33.563,73	31.448,67	28.888,46	26.102,02	24.794,69
cl 7	44.263,57	37.153,14	34.603,78	32.392,88	29.741,45	26.799,93	25.360,32
cl 8	45.577,27	38.316,32	35.643,81	33.337,13	30.594,47	27.497,85	25.925,93
cl 9	46.890,97	39.479,53	36.683,85	34.281,35	31.447,45	28.195,78	26.491,58
cl 10	48.204,67	40.642,70	37.723,87	35.225,56	32.300,46	28.893,71	27.057,21
cl 11	49.518,37	41.805,90	38.763,88	36.169,88	33.153,47	29.591,62	27.622,85
cl 12	50.832,07	42.969,08	39.803,91	37.114,07	34.006,47	30.289,53	28.188,48
cl 13	52.145,77	44.132,28	40.843,95	38.058,31	34.859,46	30.987,45	28.754,12

Tabella stipendiale omnicomprendiva dal 1.1.2016

Importo mensile (1/14)	LIV. 7	LIV. 6	LIV. 5	LIV. 4	LIV. 3	LIV. 2	LIV. 1
CLASSE							
cl 1	2.647,53	2.236,74	2.096,02	1.977,53	1.812,58	1.655,90	1.570,67
cl 2	2.731,60	2.303,53	2.156,30	2.031,29	1.862,75	1.697,61	1.610,74
cl 3	2.815,66	2.370,33	2.216,58	2.085,05	1.912,93	1.739,32	1.650,82
cl 4	2.899,72	2.437,12	2.276,85	2.138,81	1.963,11	1.781,02	1.690,90
cl 5	2.983,78	2.503,92	2.337,13	2.192,57	2.013,28	1.822,73	1.730,98
cl 6	3.067,85	2.570,71	2.397,41	2.246,33	2.063,46	1.864,43	1.771,05
cl 7	3.151,88	2.637,50	2.461,70	2.301,78	2.114,39	1.914,28	1.811,45
cl 8	3.235,91	2.704,29	2.526,99	2.357,23	2.165,32	1.964,13	1.851,85
cl 9	3.319,94	2.771,08	2.592,27	2.412,68	2.216,25	2.013,98	1.892,26
cl 10	3.403,97	2.837,87	2.657,56	2.468,13	2.267,18	2.063,84	1.932,66
cl 11	3.487,99	2.904,66	2.722,85	2.523,58	2.318,11	2.113,69	1.973,06
cl 12	3.571,99	2.971,45	2.788,14	2.579,03	2.369,04	2.163,54	2.013,46
cl 13	3.655,99	3.038,24	2.852,63	2.634,48	2.419,97	2.213,39	2.053,87



Incrementi contrattuali triennio 2014/2016

Amministrativi assunti post 1999

Tabella stipendiale omnicomprensiva aumento dal 1.1.2014

Importo annuo

CLASSE	LIV. 7	LIV. 6	LIV. 5	LIV. 4	LIV. 3	LIV. 2	LIV. 1
cl 1 1-2-3-4	1.127,03	952,16	892,26	841,81	771,60	704,90	668,62
cl 2 5-6-7	1.164,00	981,77	920,01	868,00	795,59	726,82	689,41
cl 3 8-9-10	1.200,96	1.011,38	947,76	894,17	819,59	748,75	710,21
cl 4 11-12-13	1.237,93	1.041,00	975,51	920,36	843,59	770,67	731,00
cl 5 14-15-16	1.274,90	1.070,61	1.003,25	946,54	867,58	792,59	751,79
cl 6 17-18-19	1.311,86	1.100,22	1.031,00	972,72	891,58	814,52	772,59
cl 7 20-21-22	1.348,83	1.129,83	1.058,75	998,90	915,58	836,44	793,38
cl 8 23-24-25	1.385,80	1.159,44	1.086,50	1.025,08	939,57	858,36	814,18
cl 9 26-27-28		1.189,06	1.114,25	1.051,26	963,57	880,28	834,97
cl 10 29-30-31		1.218,67	1.142,00	1.077,44	987,57	902,20	855,76
cl 11 32-33-34		1.248,28	1.169,75	1.103,62	1.011,56	924,13	876,56
cl 12 oltre		1.277,89	1.197,50	1.129,80	1.035,56	946,05	897,35

Tabella stipendiale omnicomprensiva aumento dal 1.1.2015

Importo annuo

CLASSE	LIV. 7	LIV. 6	LIV. 5	LIV. 4	LIV. 3	LIV. 2	LIV. 1
cl 1 1-2-3-4	881,99	745,14	698,26	658,78	603,83	551,64	523,24
cl 2 5-6-7	910,91	768,31	719,98	679,27	622,61	568,80	539,52
cl 3 8-9-10	939,84	791,48	741,69	699,76	641,39	585,95	555,79
cl 4 11-12-13	968,77	814,66	763,41	720,25	660,17	603,11	572,06
cl 5 14-15-16	997,70	837,83	785,12	740,74	678,95	620,26	588,34
cl 6 17-18-19	1.026,63	861,01	806,84	761,22	697,73	637,42	604,61
cl 7 20-21-22	1.055,56	884,18	828,55	781,71	716,51	654,58	620,88
cl 8 23-24-25	1.084,49	907,35	850,27	802,20	735,29	671,73	637,15
cl 9 26-27-28		930,53	871,99	822,69	754,07	688,89	653,43
cl 10 29-30-31		953,70	893,70	843,18	772,85	706,04	669,70
cl 11 32-33-34		976,87	915,42	863,67	791,62	723,20	685,97
cl 12 oltre		1.000,05	937,13	884,15	810,40	740,35	702,25

Tabella stipendiale omnicomprensiva aumento dal 1.1.2016

Importo annuo

CLASSE	LIV. 7	LIV. 6	LIV. 5	LIV. 4	LIV. 3	LIV. 2	LIV. 1
cl 1 1-2-3-4	904,04	763,76	715,72	675,25	618,93	565,43	536,33
cl 2 5-6-7	933,69	787,52	737,97	696,25	638,18	583,02	553,01
cl 3 8-9-10	963,34	811,27	760,23	717,25	657,43	600,60	569,69
cl 4 11-12-13	992,99	835,02	782,49	738,25	676,67	618,19	586,37
cl 5 14-15-16	1.022,65	858,78	804,75	759,26	695,92	635,77	603,04
cl 6 17-18-19	1.052,30	882,53	827,01	780,26	715,17	653,36	619,72
cl 7 20-21-22	1.081,95	906,28	849,27	801,26	734,42	670,94	636,40
cl 8 23-24-25	1.111,60	930,04	871,53	822,26	753,67	688,52	653,08
cl 9 26-27-28		953,79	893,78	843,26	772,92	706,11	669,76
cl 10 29-30-31		977,54	916,04	864,26	792,17	723,69	686,44
cl 11 32-33-34		1.001,30	938,30	885,26	811,42	741,28	703,12
cl 12 oltre		1.025,05	960,56	906,26	830,66	758,86	719,80



Incrementi contrattuali triennio 2014/2016

Amministrativi assunti post 1999

Tabella stipendiale omnicomprensiva aumento dal 1.1.2014

Importo mensile (1/14)

CLASSE	LIV. 7	LIV. 6	LIV. 5	LIV. 4	LIV. 3	LIV. 2	LIV. 1
cl 1 1-2-3-4	80,50	68,01	63,73	60,13	55,11	50,35	47,76
cl 2 5-6-7	83,14	70,13	65,71	62,00	56,83	51,92	49,24
cl 3 8-9-10	85,78	72,24	67,70	63,87	58,54	53,48	50,73
cl 4 11-12-13	88,42	74,36	69,68	65,74	60,26	55,05	52,21
cl 5 14-15-16	91,06	76,47	71,66	67,61	61,97	56,61	53,70
cl 6 17-18-19	93,70	78,59	73,64	69,48	63,68	58,18	55,18
cl 7 20-21-22	96,34	80,70	75,63	71,35	65,40	59,75	56,67
cl 8 23-24-25	98,99	82,82	77,61	73,22	67,11	61,31	58,16
cl 9 26-27-28		84,93	79,59	75,09	68,83	62,88	59,64
cl 10 29-30-31		87,05	81,57	76,96	70,54	64,44	61,13
cl 11 32-33-34		89,16	83,55	78,83	72,25	66,01	62,61
cl 12 oltre		91,28	85,54	80,70	73,97	67,57	64,10

Tabella stipendiale omnicomprensiva aumento dal 1.1.2015

Importo mensile (1/14)

CLASSE	LIV. 7	LIV. 6	LIV. 5	LIV. 4	LIV. 3	LIV. 2	LIV. 1
cl 1 1-2-3-4	63,00	53,22	49,88	47,06	43,13	39,40	37,37
cl 2 5-6-7	65,07	54,88	51,43	48,52	44,47	40,63	38,54
cl 3 8-9-10	67,13	56,53	52,98	49,98	45,81	41,85	39,70
cl 4 11-12-13	69,20	58,19	54,53	51,45	47,15	43,08	40,86
cl 5 14-15-16	71,26	59,85	56,08	52,91	48,50	44,30	42,02
cl 6 17-18-19	73,33	61,50	57,63	54,37	49,84	45,53	43,19
cl 7 20-21-22	75,40	63,16	59,18	55,84	51,18	46,76	44,35
cl 8 23-24-25	77,46	64,81	60,73	57,30	52,52	47,98	45,51
cl 9 26-27-28		66,47	62,28	58,76	53,86	49,21	46,67
cl 10 29-30-31		68,12	63,84	60,23	55,20	50,43	47,84
cl 11 32-33-34		69,78	65,39	61,69	56,54	51,66	49,00
cl 12 oltre		71,43	66,94	63,15	57,89	52,88	50,16

Tabella stipendiale omnicomprensiva aumento dal 1.1.2016

Importo mensile (1/14)

CLASSE	LIV. 7	LIV. 6	LIV. 5	LIV. 4	LIV. 3	LIV. 2	LIV. 1
cl 1 1-2-3-4	64,57	54,55	51,12	48,23	44,21	40,39	38,31
cl 2 5-6-7	66,69	56,25	52,71	49,73	45,58	41,64	39,50
cl 3 8-9-10	68,81	57,95	54,30	51,23	46,96	42,90	40,69
cl 4 11-12-13	70,93	59,64	55,89	52,73	48,33	44,16	41,88
cl 5 14-15-16	73,05	61,34	57,48	54,23	49,71	45,41	43,07
cl 6 17-18-19	75,16	63,04	59,07	55,73	51,08	46,67	44,27
cl 7 20-21-22	77,28	64,73	60,66	57,23	52,46	47,92	45,46
cl 8 23-24-25	79,40	66,43	62,25	58,73	53,83	49,18	46,65
cl 9 26-27-28		68,13	63,84	60,23	55,21	50,44	47,84
cl 10 29-30-31		69,82	65,43	61,73	56,58	51,69	49,03
cl 11 32-33-34		71,52	67,02	63,23	57,96	52,95	50,22
cl 12 oltre		73,22	68,61	64,73	59,33	54,20	51,41



Trattamento Economico Tabellare 2014/2016

Amministrativi assunti post 1999

PERSONALE ASSUNTO DAL 18 DICEMBRE 1999

Personale amministrativo

Tabella stipendiale omnicomprensiva dal 1.1.2014

Importo annuo	LIV. 7	LIV. 6	LIV. 5	LIV. 4	LIV. 3	LIV. 2	LIV. 1
cl 1 1-2-3-4	35.279,43	29.805,46	27.930,36	26.351,34	24.153,32	22.065,57	20.929,78
cl 2 5-6-7	36.436,59	30.732,41	28.799,01	27.170,88	24.904,47	22.751,83	21.580,70
cl 3 8-9-10	37.593,79	31.659,38	29.667,62	27.993,38	25.655,85	23.438,06	22.231,64
cl 4 11-12-13	38.750,95	32.586,34	30.536,28	28.809,95	26.406,80	24.124,32	22.882,57
cl 5 14-15-16	39.908,11	33.513,29	31.404,86	29.629,48	27.157,98	24.810,55	23.533,45
cl 6 17-18-19	41.065,27	34.440,23	32.273,51	30.448,98	27.909,14	25.496,80	24.184,37
cl 7 20-21-22	42.222,45	35.367,16	33.142,14	31.268,52	28.660,33	26.183,03	24.835,27
cl 8 23-24-25	43.379,62	36.294,13	34.010,79	32.088,05	29.411,49	26.869,26	25.486,20
cl 9 26-27-28	37.221,07	34.879,41	32.907,56	30.162,66	27.555,50	26.137,14	
cl 10 29-30-31	38.148,03	33.727,09	33.727,09	30.913,81	28.241,74	26.788,03	
cl 11 32-33-34	39.074,98	34.546,61	34.546,61	31.664,98	28.927,99	27.438,93	
cl 12 oltre	40.001,92	35.366,15	35.366,15	32.416,15	29.614,19	28.089,85	

Tabella stipendiale omnicomprensiva dal 1.1.2014

Importo mensile (1/14)	LIV. 7	LIV. 6	LIV. 5	LIV. 4	LIV. 3	LIV. 2	LIV. 1
cl 1 1-2-3-4	2.519,96	2.128,96	1.995,03	1.882,24	1.725,24	1.576,11	1.494,98
cl 2 5-6-7	2.602,61	2.195,17	2.067,07	1.940,78	1.778,89	1.625,13	1.541,48
cl 3 8-9-10	2.685,27	2.261,38	2.119,12	1.999,31	1.832,55	1.674,15	1.587,97
cl 4 11-12-13	2.767,92	2.327,60	2.181,16	2.057,85	1.886,20	1.723,17	1.634,47
cl 5 14-15-16	2.850,58	2.393,81	2.243,20	2.116,39	1.939,86	1.772,18	1.680,96
cl 6 17-18-19	2.933,23	2.460,02	2.305,25	2.174,93	1.993,51	1.821,20	1.727,45
cl 7 20-21-22	3.015,89	2.526,23	2.367,30	2.233,47	2.047,17	1.870,22	1.773,95
cl 8 23-24-25	3.098,54	2.592,44	2.429,34	2.292,00	2.100,82	1.919,29	1.820,44
cl 9 26-27-28	2.658,65	2.491,39	2.350,54	2.208,54	2.154,48	1.968,25	1.866,94
cl 10 29-30-31	2.724,86	2.409,08	2.553,43	2.409,08	2.208,13	2.017,27	1.913,43
cl 11 32-33-34	2.791,07	2.615,48	2.467,61	2.467,61	2.261,78	2.066,28	1.959,92
cl 12 oltre	2.857,28	2.677,52	2.526,15	2.526,15	2.315,44	2.115,30	2.006,42

Tabella stipendiale omnicomprensiva dal 1.1.2015

Importo annuo	LIV. 7	LIV. 6	LIV. 5	LIV. 4	LIV. 3	LIV. 2	LIV. 1
cl 1 1-2-3-4	36.161,41	30.550,60	28.628,62	27.010,13	24.757,15	22.617,21	21.453,02
cl 2 5-6-7	37.347,50	31.500,72	29.516,88	27.850,15	25.527,08	23.320,62	22.120,22
cl 3 8-9-10	38.533,64	32.450,87	30.409,31	28.690,14	26.297,04	24.024,01	22.787,43
cl 4 11-12-13	39.719,72	33.400,99	31.299,68	29.530,20	27.066,97	24.727,43	23.454,64
cl 5 14-15-16	40.905,81	34.351,11	32.189,98	30.370,21	27.836,93	25.430,82	24.121,79
cl 6 17-18-19	42.091,90	35.301,24	33.080,35	31.210,20	28.606,87	26.134,22	24.788,98
cl 7 20-21-22	43.278,01	36.251,34	33.970,70	32.050,23	29.376,83	26.837,60	25.456,15
cl 8 23-24-25	44.464,11	37.201,49	34.861,06	32.890,25	30.146,78	27.540,99	26.123,35
cl 9 26-27-28	38.151,59	35.751,40	33.730,25	30.916,73	28.244,39	26.790,57	
cl 10 29-30-31	39.101,73	36.641,77	34.570,27	31.686,65	28.947,79	27.457,74	
cl 11 32-33-34	40.051,83	37.532,12	35.410,27	32.458,61	29.651,19	28.124,90	
cl 12 oltre	41.001,97	38.422,46	36.250,30	33.228,55	30.354,54	28.792,10	

Tabella stipendiale omnicomprensiva dal 1.1.2015

Importo mensile (1/14)	LIV. 7	LIV. 6	LIV. 5	LIV. 4	LIV. 3	LIV. 2	LIV. 1
cl 1 1-2-3-4	2.582,96	2.182,19	2.044,90	1.929,29	1.768,37	1.615,52	1.532,36
cl 2 5-6-7	2.667,88	2.250,05	2.108,50	1.999,30	1.823,36	1.665,76	1.580,02
cl 3 8-9-10	2.752,40	2.317,92	2.172,09	2.048,30	1.878,36	1.716,00	1.627,67
cl 4 11-12-13	2.837,12	2.385,79	2.235,69	2.109,30	1.933,35	1.766,24	1.675,33
cl 5 14-15-16	2.921,84	2.453,65	2.299,28	2.169,30	1.988,35	1.816,49	1.722,99
cl 6 17-18-19	3.006,56	2.521,52	2.362,88	2.228,30	2.043,35	1.866,73	1.770,64
cl 7 20-21-22	3.091,29	2.589,38	2.426,48	2.289,30	2.098,35	1.916,97	1.818,30
cl 8 23-24-25	3.176,01	2.657,25	2.490,08	2.349,30	2.153,34	1.967,21	1.865,95
cl 9 26-27-28	2.725,11	2.553,67	2.409,30	2.208,34	2.017,46	1.813,61	
cl 10 29-30-31	2.792,98	2.617,27	2.469,30	2.263,33	2.067,70	1.961,27	
cl 11 32-33-34	2.860,85	2.680,87	2.529,31	2.318,33	2.117,94	2.008,92	
cl 12 oltre	2.928,71	2.744,46	2.589,31	2.373,33	2.168,18	2.056,58	

Tabella stipendiale omnicomprensiva dal 1.1.2016

Importo annuo	LIV. 7	LIV. 6	LIV. 5	LIV. 4	LIV. 3	LIV. 2	LIV. 1
cl 1 1-2-3-4	37.065,45	31.314,36	29.344,33	27.685,38	25.376,08	23.182,64	21.989,35
cl 2 5-6-7	38.261,19	32.288,24	30.256,96	28.546,40	26.165,26	23.903,84	22.673,23
cl 3 8-9-10	39.456,98	33.262,14	31.169,54	29.407,40	26.954,47	24.624,61	23.357,11
cl 4 11-12-13	40.712,72	34.236,02	32.082,17	30.268,45	27.743,64	25.345,61	24.041,00
cl 5 14-15-16	41.928,45	35.209,89	32.994,73	31.129,47	28.532,86	26.066,59	24.724,84
cl 6 17-18-19	43.144,20	36.183,77	33.907,36	31.990,46	29.322,04	26.787,57	25.408,70
cl 7 20-21-22	44.359,96	37.157,62	34.819,96	32.851,49	30.111,26	27.508,54	26.092,56
cl 8 23-24-25	45.575,71	38.131,53	35.732,59	33.712,51	30.900,45	28.229,52	26.776,44
cl 9 26-27-28	39.105,38	36.645,18	34.573,50	31.689,64	28.950,50	27.460,33	
cl 10 29-30-31	40.079,27	37.557,82	35.454,52	32.478,82	29.671,48	28.144,18	
cl 11 32-33-34	41.053,13	38.470,42	36.295,53	33.268,02	30.392,47	28.828,02	
cl 12 oltre	42.027,02	39.383,02	37.156,58	34.057,22	31.113,41	29.511,90	

Tabella stipendiale omnicomprensiva dal 1.1.2016

Importo mensile (1/14)	LIV. 7	LIV. 6	LIV. 5	LIV. 4	LIV. 3	LIV. 2	LIV. 1
cl 1 1-2-3-4	2.647,53	2.236,74	2.096,02	1.977,53	1.812,58	1.655,90	1.570,67
cl 2 5-6-7	2.734,37	2.306,30	2.161,21	2.039,03	1.868,95	1.707,40	1.619,52
cl 3 8-9-10	2.821,21	2.375,87	2.226,40	2.100,53	1.925,32	1.758,90	1.668,37
cl 4 11-12-13	2.908,05	2.445,43	2.291,58	2.162,03	1.981,69	1.810,40	1.717,21
cl 5 14-15-16	2.994,89	2.514,99	2.356,77	2.223,53	2.038,06	1.861,90	1.766,06
cl 6 17-18-19	3.081,73	2.584,55	2.421,95	2.285,03	2.094,43	1.913,40	1.814,91
cl 7 20-21-22	3.168,57	2.654,12	2.487,14	2.346,53	2.150,60	1.964,90	1.863,75
cl 8 23-24-25	3.255,41	2.723,68	2.552,33	2.408,04	2.207,18	2.016,39	1.912,60
cl 9 26-27-28	2.793,24	2.617,51	2.469,54	2.263,55	2.067,89	1.961,45	
cl 10 29-30-31	2.862,81	2.682,70	2.531,04	2.319,92	2.119,92	2.010,30	
cl 11 32-33-34	2.932,37	2.747,89	2.592,54	2.376,29	2.170,89	2.059,14	
cl 12 oltre	3.001,93	2.813,07	2.654,04	2.432,66	2.222,39	2.107,99	



Indennità di carica triennio 2014/2016

Funzionari assunti ante 1999

Indennità di carica dal 1.1.2014

Importo annuo

	3° GRADO	2° GRADO	1° GRADO
cl 1 1-2	260,73	192,02	117,76
cl 2 3-4	288,66	218,92	143,08
cl 3 5-6	316,60	245,83	168,41
cl 4 7-8-9	344,47	272,71	193,74
cl 5 10-11-12	372,41	299,62	219,06
cl 6 oltre	400,34	326,53	244,47

Indennità di carica dal 1.1.2015

Importo annuo

	3° GRADO	2° GRADO	1° GRADO
cl 1 1-2	204,04	150,27	92,15
cl 2 3-4	225,90	171,33	111,97
cl 3 5-6	247,76	192,38	131,79
cl 4 7-8-9	269,58	213,42	151,61
cl 5 10-11-12	291,44	234,48	171,43
cl 6 oltre	313,30	255,53	191,32

Indennità di carica dal 1.1.2016

Importo annuo

	3° GRADO	2° GRADO	1° GRADO
cl 1 1-2	209,14	154,02	94,46
cl 2 3-4	231,55	175,61	114,77
cl 3 5-6	253,95	197,19	135,09
cl 4 7-8-9	276,32	218,75	155,40
cl 5 10-11-12	298,72	240,34	175,72
cl 6 oltre	321,13	261,92	196,10

Indennità di carica dal 1.1.2014

Importo mensile (1/14)

	3° GRADO	2° GRADO	1° GRADO
cl 1 1-2	18,62	13,72	8,41
cl 2 3-4	20,62	15,64	10,22
cl 3 5-6	22,61	17,56	12,03
cl 4 7-8-9	24,61	19,48	13,84
cl 5 10-11-12	26,60	21,40	15,65
cl 6 oltre	28,60	23,32	17,46

Indennità di carica dal 1.1.2015

Importo mensile (1/14)

	3° GRADO	2° GRADO	1° GRADO
cl 1 1-2	14,57	10,73	6,58
cl 2 3-4	16,14	12,24	8,00
cl 3 5-6	17,70	13,74	9,41
cl 4 7-8-9	19,26	15,24	10,83
cl 5 10-11-12	20,82	16,75	12,25
cl 6 oltre	22,38	18,25	13,67

Indennità di carica dal 1.1.2016

Importo mensile (1/14)

	3° GRADO	2° GRADO	1° GRADO
cl 1 1-2	14,94	11,00	6,75
cl 2 3-4	16,54	12,54	8,20
cl 3 5-6	18,14	14,09	9,65
cl 4 7-8-9	19,74	15,63	11,10
cl 5 10-11-12	21,34	17,17	12,55
cl 6 oltre	22,94	18,71	14,01

Funzionari assunti post 1999

Indennità di carica dal 1.1.2014

Importo annuo

	3° GRADO	2° GRADO	1° GRADO
cl 1 1-2-3-4	260,73	192,02	117,76
cl 2 5-6-7	291,46	221,61	145,62
cl 3 8-9-10	322,18	251,21	173,47
cl 4 11-12-13	352,91	280,81	201,33
cl 5 oltre	383,64	310,41	229,19

Indennità di carica dal 1.1.2015

Importo annuo

	3° GRADO	2° GRADO	1° GRADO
cl 1 1-2-3-4	204,04	150,27	92,15
cl 2 5-6-7	228,09	173,43	113,96
cl 3 8-9-10	252,13	196,59	135,76
cl 4 11-12-13	276,18	219,76	157,56
cl 5 oltre	300,23	242,92	179,36

Indennità di carica dal 1.1.2016

Importo annuo

	3° GRADO	2° GRADO	1° GRADO
cl 1 1-2-3-4	209,14	154,02	94,46
cl 2 5-6-7	233,79	177,77	116,80
cl 3 8-9-10	258,44	201,51	139,15
cl 4 11-12-13	283,08	225,25	161,50
cl 5 oltre	307,73	248,99	183,84

Indennità di carica dal 1.1.2014

Importo mensile (1/14)

	3° GRADO	2° GRADO	1° GRADO
cl 1 1-2-3-4	18,62	13,72	8,41
cl 2 5-6-7	20,82	15,83	10,40
cl 3 8-9-10	23,01	17,94	12,39
cl 4 11-12-13	25,21	20,06	14,38
cl 5 oltre	27,40	22,17	16,37

Indennità di carica dal 1.1.2015

Importo mensile (1/14)

	3° GRADO	2° GRADO	1° GRADO
cl 1 1-2-3-4	14,57	10,73	6,58
cl 2 5-6-7	16,29	12,39	8,14
cl 3 8-9-10	18,01	14,04	9,70
cl 4 11-12-13	19,73	15,70	11,25
cl 5 oltre	21,44	17,35	12,81

Indennità di carica dal 1.1.2016

Importo mensile (1/14)

	3° GRADO	2° GRADO	1° GRADO
cl 1 1-2-3-4	14,94	11,00	6,75
cl 2 5-6-7	16,70	12,70	8,34
cl 3 8-9-10	18,46	14,39	9,94
cl 4 11-12-13	20,22	16,09	11,54
cl 5 oltre	21,98	17,79	13,13



Indennità di carica triennio 2014/2016

Funzionari assunti ante 1999

Indennità di carica dei funzionari

Indennità di carica dal 1.1.2014

Importo annuo	3° GRADO	2° GRADO	1° GRADO
cl 1 1-2	8.161,57	6.010,68	3.886,13
cl 2 3-4	9.035,98	6.853,01	4.478,93
cl 3 5-6	9.910,43	7.695,28	5.271,73
cl 4 7-8-9	10.783,10	8.536,70	6.064,52
cl 5 10-11-12	11.657,54	9.379,02	6.857,33
cl 6 oltre	12.531,97	10.221,31	7.652,74

Indennità di carica dal 1.1.2014

Importo mensile (1/14)	3° GRADO	2° GRADO	1° GRADO
cl 1 1-2	582,97	429,33	263,29
cl 2 3-4	645,43	489,50	319,92
cl 3 5-6	707,89	549,66	376,55
cl 4 7-8-9	770,22	609,76	433,18
cl 5 10-11-12	832,68	669,93	489,81
cl 6 oltre	895,14	730,09	546,62

Indennità di carica dal 1.1.2015

Importo annuo	3° GRADO	2° GRADO	1° GRADO
cl 1 1-2	8.365,61	6.160,94	3.778,28
cl 2 3-4	9.261,88	7.024,34	4.590,91
cl 3 5-6	10.158,19	7.887,66	5.403,52
cl 4 7-8-9	11.052,68	8.750,12	6.216,13
cl 5 10-11-12	11.948,98	9.613,50	7.028,77
cl 6 oltre	12.845,27	10.476,84	7.844,06

Indennità di carica dal 1.1.2015

Importo mensile (1/14)	3° GRADO	2° GRADO	1° GRADO
cl 1 1-2	597,54	440,07	269,88
cl 2 3-4	661,56	501,74	327,92
cl 3 5-6	725,58	563,40	385,97
cl 4 7-8-9	789,48	625,01	444,01
cl 5 10-11-12	853,50	686,68	502,05
cl 6 oltre	917,52	748,35	560,29

Indennità di carica dal 1.1.2016

Importo annuo	3° GRADO	2° GRADO	1° GRADO
cl 1 1-2	8.574,75	6.314,97	3.872,74
cl 2 3-4	9.493,43	7.199,95	4.705,68
cl 3 5-6	10.412,14	8.084,86	5.538,61
cl 4 7-8-9	11.329,00	8.968,87	6.371,53
cl 5 10-11-12	12.247,70	9.853,83	7.204,49
cl 6 oltre	13.166,40	10.738,76	8.040,16

Indennità di carica dal 1.1.2016

Importo mensile (1/14)	3° GRADO	2° GRADO	1° GRADO
cl 1 1-2	612,48	451,07	276,62
cl 2 3-4	678,10	514,28	336,12
cl 3 5-6	743,72	577,49	395,62
cl 4 7-8-9	809,21	640,63	455,11
cl 5 10-11-12	874,84	703,85	514,61
cl 6 oltre	940,46	767,05	574,30

Funzionari assunti post 1999

Indennità di carica dei funzionari

Indennità di carica dal 1.1.2014

Importo annuo	3° GRADO	2° GRADO	1° GRADO
cl 1 1-2-3-4	8.161,57	6.010,68	3.886,13
cl 2 5-6-7	9.123,44	6.937,21	4.558,21
cl 3 8-9-10	10.085,29	7.863,74	5.430,28
cl 4 11-12-13	11.047,18	8.790,28	6.302,34
cl 5 oltre	12.009,05	9.716,80	7.174,43

Indennità di carica dal 1.1.2014

Importo mensile (1/14)	3° GRADO	2° GRADO	1° GRADO
cl 1 1-2-3-4	582,97	429,33	263,29
cl 2 5-6-7	651,57	495,52	325,59
cl 3 8-9-10	720,38	561,70	387,88
cl 4 11-12-13	789,08	627,88	450,17
cl 5 oltre	857,79	694,06	512,46

Indennità di carica dal 1.1.2015

Importo annuo	3° GRADO	2° GRADO	1° GRADO
cl 1 1-2-3-4	8.365,61	6.160,94	3.778,28
cl 2 5-6-7	9.351,52	7.110,65	4.672,16
cl 3 8-9-10	10.337,42	8.060,34	5.566,04
cl 4 11-12-13	11.323,36	9.010,04	6.459,90
cl 5 oltre	12.309,27	9.959,72	7.353,79

Indennità di carica dal 1.1.2015

Importo mensile (1/14)	3° GRADO	2° GRADO	1° GRADO
cl 1 1-2-3-4	597,54	440,07	269,88
cl 2 5-6-7	667,97	507,90	333,73
cl 3 8-9-10	738,39	575,74	397,57
cl 4 11-12-13	808,61	643,57	461,42
cl 5 oltre	879,23	711,41	525,27

Indennità di carica dal 1.1.2016

Importo annuo	3° GRADO	2° GRADO	1° GRADO
cl 1 1-2-3-4	8.574,75	6.314,97	3.872,74
cl 2 5-6-7	9.585,31	7.288,41	4.788,96
cl 3 8-9-10	10.595,86	8.261,85	5.705,19
cl 4 11-12-13	11.606,44	9.235,29	6.621,40
cl 5 oltre	12.617,01	10.208,71	7.537,64

Indennità di carica dal 1.1.2016

Importo mensile (1/14)	3° GRADO	2° GRADO	1° GRADO
cl 1 1-2-3-4	612,48	451,07	276,62
cl 2 5-6-7	684,66	520,60	342,07
cl 3 8-9-10	756,85	590,13	407,51
cl 4 11-12-13	829,03	659,66	472,96
cl 5 oltre	901,21	729,19	538,40

Indennità

Indennità annua di cui al profilo j) del 4o livello retributivo

	dal 1.1.2014	Anno	Mese (1/14)
Valore dell' indennità	dal 1.1.2014	895,06	49,65
Valore dell' indennità	dal 1.1.2015	712,44	50,89
Valore dell' indennità	dal 1.1.2016	730,25	52,16

Indennità annua di funzione di cui all' art. 96 CCNL 17/09/2007

	dal 1.1.2014	Anno	Mese (1/14)
Valore dell' indennità	dal 1.1.2014	899,38	64,24
Valore dell' indennità	dal 1.1.2015	921,67	65,85
Valore dell' indennità	dal 1.1.2016	944,91	67,49

Assegni sostitutivi di cui al comma 3) dell' art. 136 CCNL 6/12/94

Assegno sostitutivo dell' indennità di cui all' allegato 2/E CCNL 3/3/91

	dal 1.1.2014	Anno	Mese (1/14)
Valore dell' assegno	dal 1.1.2014	832,28	59,45
Valore dell' assegno	dal 1.1.2015	853,08	60,93
Valore dell' assegno	dal 1.1.2016	874,41	62,46

Assegno sostitutivo dell' indennità di cui all' allegato 2/F CCNL 3/3/91

	dal 1.1.2014	Anno	Mese (1/14)
Valore dell' assegno	dal 1.1.2014	1.126,85	80,49
Valore dell' assegno	dal 1.1.2015	1.155,02	82,50
Valore dell' assegno	dal 1.1.2016	1.183,89	84,56

Assegno sostitutivo dell' indennità di cui all' allegato 2/G CCNL 3/3/91

	dal 1.1.2014	Anno	Mese (1/14)
Valore dell' assegno	dal 1.1.2014	1.213,37	86,67
Valore dell' assegno	dal 1.1.2015	1.243,71	88,84
Valore dell' assegno	dal 1.1.2016	1.274,80	91,06

Assegno sostitutivo dell' indennità di cui all' allegato 2/H CCNL 3/3/91

	dal 1.1.2014	Anno	Mese (1/14)
Valore dell' assegno	dal 1.1.2014	1.387,12	99,08
Valore dell' assegno	dal 1.1.2015	1.421,80	101,56
Valore dell' assegno	dal 1.1.2016	1.457,35	104,10



Disciplina speciale Sezione Terza - Call Center

Equiparazione terzo livello

Personale di cui alla ex sezione prima

Tabella stipendiale fissa complessiva dal 1.1.2014

Importo annuo

cl 1	1-2-3-4	2.723
cl 2	5-6-7	2.808
cl 3	8-9-10	2.892
cl 4	11-12-13	2.977
cl 5	14-15-16	3.062
cl 6	17-18-19	3.147
cl 7	20-21-22	3.231
cl 8	23-24-25	3.316
cl 9	26-27-28	3.401
cl 10	29-30-31	3.485
cl 11	32-33-34	3.570
cl 12	oltre	3.655

Tabella stipendiale fissa complessiva dal 1.1.2015

Importo annuo

cl 1	1-2-3-4	604
cl 2	5-6-7	623
cl 3	8-9-10	641
cl 4	11-12-13	660
cl 5	14-15-16	679
cl 6	17-18-19	698
cl 7	20-21-22	717
cl 8	23-24-25	735
cl 9	26-27-28	754
cl 10	29-30-31	773
cl 11	32-33-34	792
cl 12	oltre	810

Tabella stipendiale fissa complessiva dal 1.1.2016

Importo annuo

cl 1	1-2-3-4	619
cl 2	5-6-7	638
cl 3	8-9-10	657
cl 4	11-12-13	677
cl 5	14-15-16	696
cl 6	17-18-19	715
cl 7	20-21-22	734
cl 8	23-24-25	754
cl 9	26-27-28	773
cl 10	29-30-31	792
cl 11	32-33-34	811
cl 12	oltre	831

Tabella stipendiale fissa complessiva dal 1.1.2014

Importo mensile (1/14)

cl 1	1-2-3-4	195
cl 2	5-6-7	201
cl 3	8-9-10	207
cl 4	11-12-13	213
cl 5	14-15-16	219
cl 6	17-18-19	225
cl 7	20-21-22	231
cl 8	23-24-25	237
cl 9	26-27-28	243
cl 10	29-30-31	249
cl 11	32-33-34	255
cl 12	oltre	261

Tabella stipendiale fissa complessiva dal 1.1.2015

Importo mensile (1/14)

cl 1	1-2-3-4	43
cl 2	5-6-7	44
cl 3	8-9-10	46
cl 4	11-12-13	47
cl 5	14-15-16	48
cl 6	17-18-19	50
cl 7	20-21-22	51
cl 8	23-24-25	53
cl 9	26-27-28	54
cl 10	29-30-31	55
cl 11	32-33-34	57
cl 12	oltre	58

Tabella stipendiale fissa complessiva dal 1.1.2016

Importo mensile (1/14)

cl 1	1-2-3-4	44
cl 2	5-6-7	46
cl 3	8-9-10	47
cl 4	11-12-13	48
cl 5	14-15-16	50
cl 6	17-18-19	51
cl 7	20-21-22	52
cl 8	23-24-25	54
cl 9	26-27-28	55
cl 10	29-30-31	57
cl 11	32-33-34	58
cl 12	oltre	59



Disciplina speciale Sezione Terza - Call Center

Equiparazione terzo livello

Personale di cui alla ex sezione seconda

Tabella stipendiale fissa complessiva dal 1.1.2014

Importo annuo

cl 1	1-2-3-4	3.209,35
cl 2	5-6-7	3.392,69
cl 3	8-9-10	3.576,08
cl 4	11-12-13	3.759,44
cl 5	14-15-16	3.942,81
cl 6	17-18-19	4.126,20
cl 7	20-21-22	4.309,58
cl 8	23-24-25	
cl 9	26-27-28	
cl 10	29-30-31	
cl 11	32-33-34	
cl 12	oltre	

Tabella stipendiale fissa complessiva dal 1.1.2015

Importo annuo

cl 1	1-2-3-4	422,68
cl 2	5-6-7	435,83
cl 3	8-9-10	448,97
cl 4	11-12-13	462,12
cl 5	14-15-16	475,26
cl 6	17-18-19	488,41
cl 7	20-21-22	501,56
cl 8	23-24-25	
cl 9	26-27-28	
cl 10	29-30-31	
cl 11	32-33-34	
cl 12	oltre	

Tabella stipendiale fissa complessiva dal 1.1.2016

Importo annuo

cl 1	1-2-3-4	433,25
cl 2	5-6-7	446,72
cl 3	8-9-10	460,20
cl 4	11-12-13	473,67
cl 5	14-15-16	487,15
cl 6	17-18-19	500,62
cl 7	20-21-22	514,09
cl 8	23-24-25	
cl 9	26-27-28	
cl 10	29-30-31	
cl 11	32-33-34	
cl 12	oltre	

Tabella stipendiale fissa complessiva dal 1.1.2014

Importo mensile (1/14)

cl 1	1-2-3-4	229,24
cl 2	5-6-7	242,34
cl 3	8-9-10	255,43
cl 4	11-12-13	268,53
cl 5	14-15-16	281,63
cl 6	17-18-19	294,73
cl 7	20-21-22	307,83
cl 8	23-24-25	
cl 9	26-27-28	
cl 10	29-30-31	
cl 11	32-33-34	
cl 12	oltre	

Tabella stipendiale fissa complessiva dal 1.1.2015

Importo mensile (1/14)

cl 1	1-2-3-4	30,19
cl 2	5-6-7	31,13
cl 3	8-9-10	32,07
cl 4	11-12-13	33,01
cl 5	14-15-16	33,95
cl 6	17-18-19	34,89
cl 7	20-21-22	35,83
cl 8	23-24-25	
cl 9	26-27-28	
cl 10	29-30-31	
cl 11	32-33-34	
cl 12	oltre	

Tabella stipendiale fissa complessiva dal 1.1.2016

Importo mensile (1/14)

cl 1	1-2-3-4	30,95
cl 2	5-6-7	31,91
cl 3	8-9-10	32,87
cl 4	11-12-13	33,83
cl 5	14-15-16	34,80
cl 6	17-18-19	35,76
cl 7	20-21-22	36,72
cl 8	23-24-25	
cl 9	26-27-28	
cl 10	29-30-31	
cl 11	32-33-34	
cl 12	oltre	



Disciplina speciale Parte Terza - Call Center

Equiparazione quinto livello

Coordinatori di Team

Tabella stipendiale fissa complessiva dal 1.1.2014

Importo annuo

cl 1	1-2-3-4	1.656,54
cl 2	5-6-7	1.708,07
cl 3	8-9-10	1.759,58
cl 4	11-12-13	1.811,10
cl 5	14-15-16	1.862,58
cl 6	17-18-19	1.914,12
cl 7	20-21-22	1.965,62
cl 8	23-24-25	2.017,16
cl 9	26-27-28	2.068,67
cl 10	29-30-31	2.120,22
cl 11	32-33-34	2.171,71
cl 12	oltre	2.223,23

Tabella stipendiale fissa complessiva dal 1.1.2016

Importo annuo

cl 1	1-2-3-4	715,72
cl 2	5-6-7	737,97
cl 3	8-9-10	760,23
cl 4	11-12-13	782,49
cl 5	14-15-16	804,75
cl 6	17-18-19	827,01
cl 7	20-21-22	849,27
cl 8	23-24-25	871,53
cl 9	26-27-28	893,78
cl 10	29-30-31	916,04
cl 11	32-33-34	938,30
cl 12	oltre	960,56

Tabella stipendiale fissa complessiva dal 1.1.2015

Importo annuo

cl 1	1-2-3-4	698,26
cl 2	5-6-7	719,98
cl 3	8-9-10	741,69
cl 4	11-12-13	763,41
cl 5	14-15-16	785,12
cl 6	17-18-19	806,84
cl 7	20-21-22	828,55
cl 8	23-24-25	850,27
cl 9	26-27-28	871,99
cl 10	29-30-31	893,70
cl 11	32-33-34	915,42
cl 12	oltre	937,13

Tabella stipendiale fissa complessiva dal 1.1.2014

Importo mensile (1/14)

cl 1	1-2-3-4	118,32
cl 2	5-6-7	122,00
cl 3	8-9-10	125,68
cl 4	11-12-13	129,36
cl 5	14-15-16	133,04
cl 6	17-18-19	136,72
cl 7	20-21-22	140,40
cl 8	23-24-25	144,08
cl 9	26-27-28	147,76
cl 10	29-30-31	151,44
cl 11	32-33-34	155,12
cl 12	oltre	158,80

Tabella stipendiale fissa complessiva dal 1.1.2015

Importo mensile (1/14)

cl 1	1-2-3-4	49,88
cl 2	5-6-7	51,43
cl 3	8-9-10	52,98
cl 4	11-12-13	54,53
cl 5	14-15-16	56,08
cl 6	17-18-19	57,63
cl 7	20-21-22	59,18
cl 8	23-24-25	60,73
cl 9	26-27-28	62,28
cl 10	29-30-31	63,84
cl 11	32-33-34	65,39
cl 12	oltre	66,94

Tabella stipendiale fissa complessiva dal 1.1.2016

Importo mensile (1/14)

cl 1	1-2-3-4	51,12
cl 2	5-6-7	52,71
cl 3	8-9-10	54,30
cl 4	11-12-13	55,89
cl 5	14-15-16	57,48
cl 6	17-18-19	59,07
cl 7	20-21-22	60,66
cl 8	23-24-25	62,25
cl 9	26-27-28	63,84
cl 10	29-30-31	65,43
cl 11	32-33-34	67,02
cl 12	oltre	68,61



Disciplina speciale Parte Terza - Call Center

Personale di cui alla ex sezione Prima

Equiparazione tabellare al terzo livello

Personale di cui alla ex sezione seconda

Importo annuo

cl 1	1-2-3-4	16.907,32
cl 2	5-6-7	17.433,13
cl 3	8-9-10	17.958,95
cl 4	11-12-13	18.484,76
cl 5	14-15-16	19.010,59
cl 6	17-18-19	19.536,40
cl 7	20-21-22	20.062,23
cl 8	23-24-25	20.588,05
cl 9	26-27-28	21.113,86
cl 10	29-30-31	21.639,68
cl 11	32-33-34	22.165,49
cl 12	oltre	22.691,30

Importo mensile (1/14)

cl 1	1-2-3-4	1.207,67
cl 2	5-6-7	1.245,22
cl 3	8-9-10	1.282,78
cl 4	11-12-13	1.320,34
cl 5	14-15-16	1.357,90
cl 6	17-18-19	1.395,46
cl 7	20-21-22	1.433,02
cl 8	23-24-25	1.470,57
cl 9	26-27-28	1.508,13
cl 10	29-30-31	1.545,69
cl 11	32-33-34	1.583,25
cl 12	oltre	1.620,81

Tabella stipendiale fissa complessiva dal 1.1.2015

Importo annuo

cl 1	1-2-3-4	17.330,00
cl 2	5-6-7	17.866,96
cl 3	8-9-10	18.407,93
cl 4	11-12-13	18.948,89
cl 5	14-15-16	19.489,85
cl 6	17-18-19	20.024,81
cl 7	20-21-22	20.563,78
cl 8	23-24-25	21.102,75
cl 9	26-27-28	21.641,71
cl 10	29-30-31	22.180,68
cl 11	32-33-34	22.719,63
cl 12	oltre	23.258,59

Tabella stipendiale fissa complessiva dal 1.1.2015

Importo mensile (1/14)

cl 1	1-2-3-4	1.237,86
cl 2	5-6-7	1.276,35
cl 3	8-9-10	1.314,85
cl 4	11-12-13	1.353,35
cl 5	14-15-16	1.391,85
cl 6	17-18-19	1.430,34
cl 7	20-21-22	1.468,84
cl 8	23-24-25	1.507,34
cl 9	26-27-28	1.545,84
cl 10	29-30-31	1.584,33
cl 11	32-33-34	1.622,83
cl 12	oltre	

Tabella stipendiale fissa complessiva dal 1.1.2016

Importo annuo

cl 1	1-2-3-4	17.763,25
cl 2	5-6-7	18.315,68
cl 3	8-9-10	18.868,13
cl 4	11-12-13	19.420,55
cl 5	14-15-16	19.973,00
cl 6	17-18-19	20.525,43
cl 7	20-21-22	21.077,88
cl 8	23-24-25	21.630,32
cl 9	26-27-28	22.182,75
cl 10	29-30-31	22.735,17
cl 11	32-33-34	23.287,62
cl 12	oltre	23.840,05

Tabella stipendiale fissa complessiva dal 1.1.2016

Importo mensile (1/14)

cl 1	1-2-3-4	1.268,80
cl 2	5-6-7	1.308,26
cl 3	8-9-10	1.347,72
cl 4	11-12-13	1.387,18
cl 5	14-15-16	1.426,64
cl 6	17-18-19	1.466,10
cl 7	20-21-22	1.505,56
cl 8	23-24-25	1.545,02
cl 9	26-27-28	1.584,48
cl 10	29-30-31	1.623,94
cl 11	32-33-34	1.663,40
cl 12	oltre	1.702,86

Coordinatori di Team

Equiparazione tabellare al quinto livello



Produttori

Trattamento Economico Fisso

Parte seconda - Produttori

Tabella di trattamento economico fisso anticomprendivo dal 1.1.2014

Importo annuo	LIV. 4	LIV. 3	LIV. 2	LIV. 1
CL. 1	20.028,83	16.684,04	18.257,93	8.414,35
CL. 2	21.121,40	17.382,15	18.474,29	8.596,35
CL. 3	21.613,32	17.730,08	18.690,81	8.775,21
CL. 4	22.104,81	18.111,04	18.906,84	8.950,18
CL. 5	22.597,00	18.495,14	19.122,78	9.142,03
CL. 6	23.089,52	18.872,08	19.338,29	
CL. 7	23.582,32	19.250,04	19.553,18	
CL. 8	24.075,10	19.625,15	19.771,81	
CL. 9	24.568,71	20.000,07		
CL. 10	25.062,31	20.385,81		
CL. 11	25.555,29			
CL. 12	26.048,19			
CL. 13	26.541,96			

Tabella di trattamento economico fisso anticomprendivo dal 1.1.2014

Importo mensile (/14)	LIV. 4	LIV. 3	LIV. 2	LIV. 1
CL. 1	1.472,47	1.212,15	132,71	601,00
CL. 2	1.580,07	1.240,15	134,16	614,00
CL. 3	1.543,01	1.287,08	135,06	627,01
CL. 4	1.570,01	1.334,07	135,08	640,01
CL. 5	1.614,11	1.321,08	134,48	653,01
CL. 6	1.649,26	1.349,06	135,08	
CL. 7	1.684,40	1.377,08	135,37	
CL. 8	1.719,58	1.405,01	136,02	
CL. 9	1.754,68	1.433,02		
CL. 10	1.789,78	1.461,04		
CL. 11	1.824,88			
CL. 12	1.859,93			
CL. 13	1.894,91			

Tabella di trattamento economico fisso anticomprendivo dal 1.1.2015

Importo annuo	LIV. 4	LIV. 3	LIV. 2	LIV. 1
CL. 1	21.144,33	17.430,64	18.514,34	8.824,71
CL. 2	21.644,46	17.790,29	18.736,15	8.911,27
CL. 3	22.153,86	18.182,54	18.957,09	9.007,49
CL. 4	22.667,42	18.599,07	19.176,21	9.194,20
CL. 5	23.183,94	19.037,52	19.402,45	9.379,54
CL. 6	23.698,76	19.493,68	19.631,25	
CL. 7	24.217,37	19.971,29	19.864,83	
CL. 8	24.738,36	20.469,89	20.103,87	
CL. 9	25.261,85	20.989,19		
CL. 10	25.788,49	21.533,43		
CL. 11	26.319,07			
CL. 12	26.854,27			
CL. 13	27.394,36			

Tabella di trattamento economico fisso anticomprendivo dal 1.1.2015

Importo mensile (/14)	LIV. 4	LIV. 3	LIV. 2	LIV. 1
CL. 1	1.582,91	1.243,47	133,00	630,00
CL. 2	1.545,36	1.271,14	133,07	639,36
CL. 3	1.602,48	1.287,19	132,69	648,99
CL. 4	1.615,28	1.328,43	133,02	659,01
CL. 5	1.654,47	1.354,11	134,35	669,33
CL. 6	1.690,48	1.381,78	133,12	
CL. 7	1.730,38	1.409,38	133,08	
CL. 8	1.762,94	1.437,08	133,04	
CL. 9	1.799,08	1.464,68		
CL. 10	1.834,84	1.492,38		
CL. 11	1.870,72			
CL. 12	1.906,73			
CL. 13	1.942,91			

Tabella di trattamento economico fisso anticomprendivo dal 1.1.2016

Importo annuo	LIV. 4	LIV. 3	LIV. 2	LIV. 1
CL. 1	21.672,94	17.945,04	18.777,25	8.940,33
CL. 2	22.198,66	18.341,11	19.004,25	9.031,55
CL. 3	22.737,99	18.757,12	19.239,89	9.222,69
CL. 4	23.281,98	19.194,22	19.483,79	9.415,80
CL. 5	23.840,00	19.651,49	19.735,67	9.610,84
CL. 6	24.402,43	20.129,48	19.993,29	
CL. 7	24.978,17	20.628,87	20.265,13	
CL. 8	25.558,90	21.139,52	20.549,44	
CL. 9	26.144,35	21.671,62		
CL. 10	26.734,10	22.225,74		
CL. 11	27.328,82			
CL. 12	27.928,18			
CL. 13	28.531,87			

Tabella di trattamento economico fisso anticomprendivo dal 1.1.2016

Importo mensile (/14)	LIV. 4	LIV. 3	LIV. 2	LIV. 1
CL. 1	1.549,07	1.274,58	134,08	634,45
CL. 2	1.585,05	1.322,04	134,04	645,11
CL. 3	1.621,98	1.331,22	133,21	655,78
CL. 4	1.660,28	1.380,56	133,48	672,41
CL. 5	1.698,93	1.387,98	134,78	680,08
CL. 6	1.739,70	1.436,25	133,08	
CL. 7	1.780,73	1.484,61	133,18	
CL. 8	1.820,71	1.472,08	133,38	
CL. 9	1.863,53	1.521,27		
CL. 10	1.909,91	1.570,78		
CL. 11	1.917,48			
CL. 12	1.954,46			
CL. 13	1.991,38			

Terzo Elemento

Terzo elemento produttori

Terzo elemento dal 1.1.2014

Importo annuo	LIV. 4	LIV. 3	LIV. 2
CL. 1	485,78	324,57	494,91
CL. 2	485,44	346,22	528,53
CL. 3	611,48	398,45	648,94
CL. 4	533,18	373,20	571,96
CL. 5	564,69	388,82	598,41
CL. 6	580,04	407,87	621,93
CL. 7	662,69	471,83	668,87
CL. 8	634,33	427,43	672,56
CL. 9	693,46	455,70	
CL. 10	672,13	478,49	
CL. 11	693,81		
CL. 12	716,60		
CL. 13	741,27		

Terzo elemento dal 1.1.2014

Importo mensile (/14)	LIV. 4	LIV. 3	LIV. 2
CL. 1	34,70	23,18	35,35
CL. 2	34,60	24,73	37,75
CL. 3	43,68	28,46	46,39
CL. 4	38,08	26,99	40,79
CL. 5	39,63	27,77	42,60
CL. 6	41,28	29,69	44,27
CL. 7	47,36	33,73	47,91
CL. 8	44,98	31,25	48,94
CL. 9	49,48	32,55	
CL. 10	48,01	33,90	
CL. 11	49,56		
CL. 12	51,42		
CL. 13	52,97		

Terzo elemento dal 1.1.2015

Importo annuo	LIV. 4	LIV. 3	LIV. 2
CL. 1	475,38	322,80	507,20
CL. 2	497,60	346,72	532,54
CL. 3	624,28	397,30	668,97
CL. 4	546,01	352,89	598,34
CL. 5	580,78	388,94	611,32
CL. 6	585,46	417,33	638,90
CL. 7	677,71	432,37	669,34
CL. 8	679,04	448,37	698,40
CL. 9	680,08	467,80	
CL. 10	693,04	492,22	
CL. 11	711,18		
CL. 12	737,68		
CL. 13	763,11		

Terzo elemento dal 1.1.2015

Importo mensile (/14)	LIV. 4	LIV. 3	LIV. 2
CL. 1	33,96	23,06	36,23
CL. 2	35,54	24,81	38,11
CL. 3	44,58	28,29	47,80
CL. 4	39,04	25,32	42,81
CL. 5	41,63	28,47	44,87
CL. 6	42,53	29,86	45,48
CL. 7	48,12	30,99	47,27
CL. 8	48,71	32,03	48,24
CL. 9	49,28	33,99	
CL. 10	49,27	34,44	
CL. 11	50,68		
CL. 12	52,78		
CL. 13	54,28		

Terzo elemento dal 1.1.2016

Importo annuo	LIV. 4	LIV. 3	LIV. 2
CL. 1	487,18	341,90	518,97
CL. 2	510,01	357,44	549,86
CL. 3	627,28	378,88	672,80
CL. 4	560,18	332,10	598,97
CL. 5	582,98	408,51	628,91
CL. 6	610,25	427,69	652,81
CL. 7	633,18	443,39	678,72
CL. 8	660,94	469,85	708,74
CL. 9	682,32	478,77	
CL. 10	706,16	494,29	
CL. 11	728,04		
CL. 12	750,21		
CL. 13	776,11		

Terzo elemento dal 1.1.2016

Importo mensile (/14)	LIV. 4	LIV. 3	LIV. 2
CL. 1	34,78	24,38	37,14
CL. 2	36,43	25,53	39,68
CL. 3	44,78	27,09	48,09
CL. 4	40,01	25,01	42,88
CL. 5	41,84	28,18	44,70
CL. 6	43,68	30,55	46,61
CL. 7	46,23	31,89	48,55
CL. 8	46,88	32,85	50,47
CL. 9	46,51	34,23	
CL. 10	50,44	35,37	
CL. 11	52,87		
CL. 12	54,60		
CL. 13	56,68		

Assegno ad personam contrattuale di cui all' allegato 7 CCNL 29/10/1997

	Mese (/14)	
Anno	LIV. 4	LIV. 1
dal 1.1.2014	4.886,96	4.08,54
dal 1.1.2015	349,07	418,75
dal 1.1.2016	5.009,16	429,22
Valore dell' assegno	357,80	585,54
Valore dell' assegno	357,80	585,54
Valore dell' assegno	396,74	600,18

Provvigione aggiuntiva di cui all' art. 158 CCNL 18/12/1999
(valore degli importi medi annui)

	LIV. 4	LIV. 3	LIV. 2	LIV. 1
Provvigione aggiuntiva per il 2014	1.004,47	750,87	571,26	409,54
Provvigione aggiuntiva per il 2015	1.029,58	789,64	585,54	418,75
Provvigione aggiuntiva per il 2016	1.055,32	788,88	600,18	429,22



Nuovo C.C.N.L. Anagina

Il 16 Luglio u.s. è stato sottoscritto, tra le OO.SS. e l'Associazione Datoriale ANAGINA, il nuovo CCNL per il Personale Amministrativo Dipendente dalle Agenzie Generali di Generali Divisione INA-ASSITALIA.

Il nuovo Contratto va a ricomprendere, in un unico testo, tutti i Lavoratori del mondo ANAGINA, armonizzando i diversi trattamenti prima esistenti e cioè l'ex CCNL per i Dipendenti delle Agenzie Medio Piccole Ina-Assitalia, scaduto il 31/12/2008 e l'ex CCNL per i Dipendenti delle 6 Grandi Agenzie Ina-Assitalia (Bologna, Firenze, Genova, Milano, Napoli, Torino), il cui ultimo rinnovo fu quello del 5/5/1995.

Per quest'ultimi, in particolare, il 10 febbraio del 2001 fu stipulato un protocollo di intesa atto al superamento della contrattazione collettiva delle 6 Grandi Agenzie, protocollo che trovava applicazione solo nei confronti dei Dipendenti assunti entro il 1995, così come individuati, nominativamente, nell'allegato A del protocollo stesso.

La strada, per il raggiungimento dell'obiettivo del rinnovo contrattuale è stata lunga e difficoltosa. Infatti, alla "normale" dialettica tra le Parti in relazione alle reciproche richieste ed esigenze, nel corso della trattativa si sono via via sommati altri elementi di difficoltà quali: le oggettive problematiche connesse al superamento del CCNL delle ex 6 Grandi; un diffuso stato di difficoltà delle Agenzie (in parte connesso alla realtà economica del Paese ed in parte alle scelte industriali di Generali) che ha impegnato il Sindacato, sul territorio ed in molte di loro, alla ricerca di forme di ammortizzatori sociali quali i contratti di solidarietà; atteggiamenti miopi e poco costruttivi di alcuni settori dell'Associazione Datoriale.

Oltre al superamento della pesante ed impegnativa problematica dei Dipendenti delle ex 6 Grandi Agenzie (di cui all'Allegato A), le parti salienti di questo contratto sono:

- ◆ Rafforzamento del protocollo sull'occupazione.
- ◆ Modifica del comportamento malattia e miglioramento per i casi di gravi patologie (oncologiche e simili).
- ◆ Aumento del tabellare del 6%.



- ◆ L'introduzione di un buono pasto:
 - ⇒ del valore nominale di 1 euro;
 - ⇒ per ogni giorno di effettiva presenza al lavoro;
 - ⇒ in aggiunta a contrattazioni aziendali vigenti;
 - ⇒ nelle Agenzie in cui sono in corso accordi in tema di ammortizzatori sociali, l'erogazione del buono pasto avverrà alla scadenza degli accordi stessi.
- ◆ Una tantum per il periodo di vacanza contrattuale – 3° livello 43-0,00 Euro da riparametrare per gli altri livelli – che sarà erogata:
 - ⇒ senza il recupero dell'IVC corrisposta;
 - ⇒ in due rate, ognuna pari al 50% dell'importo, la prima il 30 settembre 2014 e l'altra il 30 novembre 2014;
 - ⇒ con l'esclusione delle Agenzie in cui sono in corso accordi per ammortizzatori sociali.
- ◆ Solo per i dipendenti delle ex 6 Grandi Agenzie (individuati nell'Allegato A del protocollo 10/2/2001):
 - ⇒ vengono mantenuti come trattamento ad personam alcuni istituti normativi preesistenti nell'ex CCNL 6 Grandi (malattie, infortuni, visite, durata preavviso, automatismi, lettere F e M dell'art. 52 bis);
 - ⇒ in materia di Previdenza rimarrà fermo quanto previsto dagli articoli 52 ter e quater dell'allegato n.12 CCNL del 5-5-1995;
 - ⇒ le differenze retributive, complessivamente in essere alla data di stipula, vengono trasformate in assegno ad personam, non rivalutabile e non riassorbibile,;
 - ⇒ l'assegno ad personam sarà computabile ai fini della contribuzione al Fondo Pensione.
- ◆ Il nuovo Contratto scade il 31 dicembre.

Nicola Palmiotti



Generali : un progetto ambizioso

Il Gruppo Generali, in Italia, sta realizzando una profonda riorganizzazione che lo porterà a strutturarsi in linea di massima, in ambito assicurativo, entro il 2016, nel Group Head Office (GHO), l'insieme degli uffici italiani con il ruolo di indirizzo strategico e di guida delle attività internazionali di Assicurazioni Generali, (holding internazionale nel settore assi-

servizi consortile già esistente che continuerà ad esercitare l'attività amministrativa, informatica e di liquidazione sinistri, in nome e per conto delle mandanti.

Dal 1 luglio 2014 si è aggiunta la nuova società informatica internazionale del Gruppo, GIS (Generali Infrastructure Services) articolata in 6 paesi europei e nata, per la parte italiana, attraverso la



curativo e finanziario, che mantiene l'attività di direzione e coordinamento sulle società controllate), in Generali Italia e nelle controllate Alleanza e Genertel che rappresentano le entità societarie volte a realizzare gli obiettivi strategici, industriali e di business del Gruppo in Italia e in Generali Business Solutions, società di

cessione di un ramo d'azienda di GBS Area Informatica con conseguente passaggio delle relative strutture e del rapporto di lavoro dei lavoratori dipendenti di GBS coinvolti, in capo alla nuova società.

Tutte le società sono inquadrare nel settore merceologico assicurativo e vedono l'applicazione dei CCNL assicurativi e del CIA di Gruppo.



L'intero progetto riorganizzativo è senz'altro ambizioso e ha l'obiettivo, nelle dichiarazioni aziendali, di conseguire sinergie industriali e commerciali ed economie di scala volte ad una maggiore efficienza nella gestione operativa delle società appartenenti al Gruppo al fine di migliorare ulteriormente la qualità e la gamma dei prodotti e dei servizi offerti.

Soprattutto relativamente alla “nuova nata”, Generali Italia, si tratta di una ristrutturazione epocale che cancella dal mercato marchi storici quali INA Assitalia e Toro Assicurazioni (peraltro già dal 2010 confluita in AlleanzaToro).

Generali Italia si dovrà strutturare, sulle principali sedi già esistenti, in poli specializzati ad ognuno dei quali faranno capo uno o più business e le relative funzioni a corredo.

Resteranno trasversali alle varie sedi principali la Liquidazione sinistri (che naturalmente prevede anche i Centri Liquidazione Danini sul territorio) e l'Informatica a supporto del business.

Si tratta poi di integrare le

reti distributive (agenti e produttori dipendenti) delle ex società, con inevitabili sovrapposizioni sul territorio.

La scelta di specializzare ogni polo su un diverso business dell'attività assicurativa rende necessario che i lavoratori, dovendo cambiare tipo di lavoro o dovendo lavorare con sistemi e secondo normative e procedure diverse, anche se con mansioni analoghe a quelle che svolgevano nell'azienda di provenienza (cd. “riconversioni facili”), si rimettano in gioco, con grande sacrificio, ricollocandosi e riconvertendosi professionalmente al fine di poter ricoprire le nuove funzioni cui saranno dedicati, in molti casi totalmente diverse da quelle svolte in precedenza. Ciò richiede uno sforzo importante a livello formativo da parte aziendale e, come detto, uno sforzo altrettanto grande da parte dei lavoratori che dovranno rivedere, in molti casi, anche le proprie aspettative professionali.

Come sempre, quindi, tali processi di riorganizzazione portano con sé una se-

rie di conseguenze e di incognite.

Obiettivo del Sindacato è gestire tali processi individuando soluzioni non traumatiche che consentano di rendere compatibili l'interesse dell'Azienda a meglio strutturarsi per stare sul mercato in modo efficace e quello legittimo dei lavoratori alla sicurezza del posto di lavoro e alla qualità del lavoro stesso in un'ottica di giusta tutela e valorizzazione professionale.

Questa ristrutturazione è stata concepita e si è avviata in costanza dell'accordo sulle tutele occupazionali stipulato il 9 maggio 2012 e si è strutturata nella direzione di quanto, a suo tempo, sottoscritto ma, la scadenza dell'accordo proprio nel bel mezzo della riorganizzazione, il 30 giugno 2014, insieme al cambio di molti vertici dirigenziali, in corso d'opera, a partire dal Contry Manager, non rendeva così scontato che i principi a suo tempo sottoscritti sarebbero stati condivisi anche dalla nuova classe manageriale e che, quindi, il progetto sarebbe progredi-



to nella stessa direzione presa fino a quel momento anche se le dichiarazioni aziendali avevano confermato il footprint del progetto. Si trattava, quindi, di riuscire a confermare le già esaustive garanzie presenti, frutto di una tradizione di accordi che hanno sempre permesso al Gruppo di riorganizzarsi negli anni pur con le giuste tutele per i propri lavoratori.

In questo caso si aggiungeva, però, la difficoltà nascente dalla coesistenza di realtà aziendali con perimetri e funzioni diversi come illustrati in apertura di articolo, in luogo dell'unica realtà omogenea di Gruppo Generali. Ciò aveva fatto rappresentare, da parte aziendale, l'esigenza di fornire tutele differenziate ma altresì maggiormente affievolite per i dipendenti.

Il mantenimento del lavoro dove sono i lavoratori, la conservazione delle sedi preesistenti dove insistevano le precedenti compagnie del Gruppo e garanzie omogenee per tutti erano invece i principi da cui partiva il Sindacato anche in questo rinnovo dell'accordo, con l'obiettivo di fornire la giusta tranquillità e serenità alle migliaia di lavoratori del Gruppo coinvolti nel processo riorganizzativo a tutti i livelli.

Il confronto con l'Azienda si è aperto su basi non semplici in quanto, da parte aziendale, si è arrivati a ventilare l'ipotesi di trasferimenti non consensuali se sui vari poli non si fossero reperite le professionalità necessarie al business ivi allocato, si parlava di differenziazioni di garanzie tra lavoratori appartenenti a realtà diverse e, in genere, di una riscrittura delle tutele esistenti in una chiave che lasciava maggiore flessibilità e spazi più ampi a favore della discrezionalità aziendale.

Naturalmente, da parte sindacale, non c'era alcuna volontà di far passare tali principi, dirompenti non solo per la realtà aziendale di Generali ma per il settore tutto, nella consapevolezza che, pur con le difficoltà di una riorganizzazione di questa portata, si potevano ancora conservare i valori, i principi e la qualità delle relazioni sindacali consolidatisi nel tempo.

Nonostante le difficoltà e alla fine di un ampio e talvolta aspro confronto, grazie ad una costante unità sindacale ed alla consapevolezza del sostegno dei lavoratori, il 27 giugno 2014 è stato raggiunto l'accordo che sostanzialmente conferma i principi pre-esistenti così individuabili in linea di massima:

Tutela occupazionale: tenuta complessiva, sul territorio nazionale, dei livelli occupazionali e ricorso a soluzioni non traumatiche (es. uscite incentivate e/o, all'occorrenza, ricorso al Fondo Intersettoriale di Solidarietà);

Gestione dei rapporti di lavoro: i passaggi individuali alle dipendenze di una nuova società all'interno del Gruppo sono comunque volontari; per quanto riguarda i passaggi ad aziende con settori merceologici diversi dall'assicurativo, nel caso ne sussistessero, verrà rilasciata dalla società di provenienza garanzia di adeguata ricollocazione professionale nella società medesima o in mancanza in altre società del Gruppo sulla stessa piazza nel caso tale azienda cessasse la propria attività o passasse sotto il controllo di imprese non facenti parte del Gruppo;

Mobilità territoriale: eventuali trasferimenti potranno avvenire solo previo consenso del personale;



Assetti territoriali: conferma delle attuali localizzazioni delle sedi: l'integrazione continuerà ad assicurare la specializzazione dei poli aziendali esistenti.

Le garanzie generali dell'accordo si applicano anche al personale operante presso il Group Head Office, facente capo alla holding Assicurazioni Generali spa, e a GIS.

Relativamente ai lavoratori che passano in GIS, inoltre, vengono fornite ulteriori garanzie. Sono stati inseriti anche concetti quali l'impegno alla internalizzazione di attività oggi svolte esternamente (principalmente in area IT e Sinistri) con la riduzione delle consulenze esterne.

La F.N.A. esprime soddisfazione per il risultato ottenuto e ritiene che le garanzie conquistate nel corso della difficilissima trattativa, unite alla scadenza di questo accordo, fissata per il 31 marzo 2016, quindi oltre il termine del piano industriale (31.12.2015), diano un contributo importante per la tranquillità e la serenità di tutti i lavoratori del Gruppo Generali, alla luce della fase riorganizzativa in atto e in un contesto del mercato assicurativo nazionale particolarmente critico.

La strada della riorganizzazione è ancora lunga e difficile e senz'altro si rende necessaria una costante e vigile attenzione affinché i principi sanciti trovino concretizzazione e soprattutto affinché tutte le professionalità coinvolte vengano conservate, tutelate e valorizzate in un nuovo contesto aziendale che sappia dare giusta soddisfazione alle stesse e che sia strutturato in modo da mettere i dipendenti nelle migliori condizioni lavorative. Come già detto, il sa-

crifizio che viene chiesto ai lavoratori coinvolti è grande; la conferma delle tutele è stato il giusto riconoscimento del valore dei dipendenti del Gruppo, i quali, anche in un periodo di difficile congiuntura economica, continuano ad assicurare a Generali risultati eccellenti.

Ci aspettiamo che tale valore venga riconosciuto anche nella ormai prossima trattativa sul Contratto Integrativo di Gruppo che, lungi da destrutturazioni dell'assetto attuale, dovrà garantire ai lavoratori, i giusti riconoscimenti sotto il profilo normativo ed economico, sulla base delle richieste contenute nella Piattaforma a suo tempo presentata.

Stefano Quintabà



Un ricordo di Alessandra Trollini

Nel tardo pomeriggio del 9 giugno scorso, Alessandra Trollini restava vittima di un incidente stradale, mentre ritornava a casa dopo una giornata di lavoro.

Alessandra era Rappresentante Sindacale della FNA in IPA (Azienda del Gruppo AXA), oltre che Componente del Direttivo Provinciale FNA di Roma e del Consiglio Generale FNA.

Tratteggiare il ricordo di una Persona scomparsa, soprattutto se deceduta in tragiche circostanze, è sempre difficoltoso; si corre il rischio di usare frasi ed affermazioni che possono apparire di “circostanza” o che, spesso, non riescono a definire appieno sia le qualità della Persona stessa, che l’opera da Lei svolta.

Alessandra aveva 37 anni ed era madre di due figli in tenera età.

Grazie a Lei, la FNA non solo è nata nella sua Azienda (prima IPAS, poi IPA), ma è cresciuta ed è, oggi, una delle Organizzazioni di riferimento dell’impresa.

Nella sua, purtroppo, breve attività sindacale, Alessandra ha sempre coniugato tutte le principali qualità che la FNA richiede ai propri Sindacalisti nello svolgimento dell’impegno sindacale: onestà, correttezza, capacità di rapportarsi, disponibilità al confronto.

Qualità che, peraltro ed al di là dell’impegno sindacale, in Alessandra andavano ad aggiungersi alla sua naturale predisposizione a vivere con passione tutti i compiti personali e professionali che era chiamata a svolgere.

Per Lei, ascoltare tutti – anche sottraendo parte del suo tempo libero – ed ascoltare qualsiasi problematica che gli veniva sottoposta dai suoi colleghi era del tutto naturale.

Per chiunque ha avuto l’occasione di conoscerla, Alessandra lascia un vuoto incolmabile ed un esempio da seguire per chi vuole svolgere al meglio il nostro lavoro.

Il nostro grazie ad Alessandra, per quello che ha fatto in rappresentanza dei Lavoratori e per l’Organizzazione, non è di circostanza.



Cassazione : il contratto di lavoro interinale carente nella motivazione è illegittimo

Il contenzioso sulla somministrazione di lavoro a tempo determinato affonda le sue radici nella diatriba sull'applicazione o meno dei principi utilizzati per il contratto a termine alla verifica della legittimità delle ragioni che ne hanno giustificato l'utilizzo. Il dibattito si è focalizzato, in particolar modo, sul grado di specificazione per iscritto delle predette ragioni e la temporaneità delle stesse.

Di tale diatriba sono testimonianza le posizioni giurisprudenziali contrastanti che hanno caratterizzato il dibattito intorno alle conseguenze in capo all'utilizzatore di eventuali vizi dei contratti a termine stipulati tra l'agenzia e i lavoratori somministrati. Infatti, si ravvisa, da un lato l'orientamento prevalente che, in base alla dottrina del collegamento negoziale, sancisce l'applicazione della sanzione della costituzione del rapporto a tempo indeterminato in capo all'utilizzatore anche in caso di vizi del contratto a termine tra lavoratore e agenzia di somministrazione.

Altro orientamento, per lo più di merito, conduce a che ritenere che i suddetti vizi non possano ricadere sull'utilizzatore.

Tale scenario è ora integrato da una pronuncia della Corte di Giustizia Europea datata 13 aprile 2013 (C-290/12), che ha dichiarato la non applicabilità della disciplina del contratto a termine prevista dalla direttiva 1999/70/CE né al rapporto tra il lavoratore somministrato e l'agenzia, né al rapporto tra tale lavoratore e l'impresa utilizzatrice.

Sull'argomento è interessante la sentenza di Corte di Cassazione, n. 161 dell'8 gennaio 2014, la quale ha ribadito, richiamando quanto già affermato dalle sentenze nn. 13960/2011 e 232/2012, che "in materia di contratto di lavoro interinale, la mancata o la generica previsione, nel contratto intercorrente tra l'impresa fornitrice ed il singolo lavoratore, dei casi in cui è possibile ricorrere a prestazioni di lavoro temporaneo, in base ai contratti collettivi dell'impresa utilizzatrice, spezza l'unitarietà della fattispecie complessa voluta dal legislatore per favorire la flessibilità dell'offerta di la-

voro nella salvaguardia dei diritti fondamentali del lavoratore e fa venir meno quella presunzione di legittimità del contratto interinale, che il legislatore fa discendere dall'indicazione nel contratto di fornitura delle ipotesi in cui il contratto interinale può essere concluso. Pertanto, trova applicazione il disposto di cui alla legge 24 giugno 1997, n. 196, art. 10 e dunque quanto previsto dalla legge 23 ottobre 1960, n. 1369, art. 1, per cui il contratto di lavoro col fornitore 'interposto' si considera a tutti gli effetti instaurato con l'utilizzatore 'interponente'.

Attore della causa su cui è intervenuta la richiamata sentenza, un operatore di call-center, il quale, contestando la insufficiente motivazione ("picchi di attività" e "punte di intensa attività") di due proroghe del proprio contratto interinale, chiedeva il riconoscimento della sussistenza di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con l'Impresa utilizzatrice. In primo grado la domanda dell'esponente fu totalmente accolta, ma in secondo grado, la corte d'Appello di Torino, riconobbe sì il vizio della motivazione ma non l'automatico instaurarsi del rapporto di dipendenza con l'azienda utilizzatrice (proponente l'appello), fondando tale decisione sul fatto che, il cd. pacchetto Treu (legge 196 del 1997) che introdusse nel nostro ordinamento il lavoro temporaneo, non avesse previsto in modo espresso tale conversione né sanzioni di sorta.

La Corte di Cassazione ha ritenuto infondata questa tesi e, sul presupposto del venire meno dell'elemento fondamentale della temporaneità della prestazione, che spezza l'unitarietà della fattispecie voluta dal legislatore per favorire la flessibilità dell'offerta di lavoro (il riferimento è sempre al c.d. pacchetto Treu), per la salvaguardia dei diritti del lavoratore si rifà all'apparato sanzionatorio, per le conseguenze che devono derivarne, della norma contenuta nella legge 1369 del 1960 e più precisamente all'art 1 (che si riporta in calce), che vietava l'appalto di manodopera; proprio il riferimento a tale legge porta alla conclusione



dell'esistenza di un unico rapporto di lavoro, quello con l'azienda utilizzatrice.

La Corte ha pure aggiunto che, "in presenza del vizio formale quando il contratto di lavoro che accompagna il contratto di fornitura è a tempo determinato, alla conversione soggettiva del rapporto, si aggiunge la conversione dello stesso da lavoro a tempo determinato in lavoro a tempo indeterminato, per intrinseca carenza dei requisiti richiesti dal D.LGS. 368 del 2001 dalle discipline previgenti, a cominciare dalla forma scritta"

In definitiva, per escludere che il contratto interinale (o di somministrazione) sia instaurato con l'azienda c.d. utilizzatrice, non basta la verifica del dato formale legato al numero delle proroghe, ma occorre che persistano motivazioni effettive di carattere temporaneo tanto più forti ed approfondite quanto più durevole e ripetuto sia il ricorso a questa fattispecie contrattuale.

Paolo Puglisi

Legge 23 ottobre 1960, n. 1369

Divieto di intermediazione ed interposizione nelle prestazioni di lavoro e nuova disciplina dell'impiego di mano d'opera negli appalti di opere e di servizi

Art. 1

E' vietato all'imprenditore di affidare in appalto o in subappalto o in qualsiasi altra forma, anche a società cooperative, l'esecuzione di mere prestazioni di lavoro mediante impiego di manodopera assunta e retribuita dall'appaltatore o dall'intermediario, qualunque sia la natura dell'opera o del servizio cui le prestazioni si riferiscono.

E' altresì vietato all'imprenditore di affidare ad intermediari, siano questi dipendenti, terzi o società anche se cooperative, lavori da eseguirsi a cottimo da prestatori di opere assunti e retribuiti da tali intermediari.

E' considerato appalto di mere prestazioni di lavoro ogni forma di appalto o subappalto, anche per esecuzione di opere o di servizi, ove l'appaltatore impieghi capitali, macchine ed attrezzature fornite dall'appaltante, quand'anche per il loro uso venga corrisposto un compenso all'appaltante.

Le disposizioni dei precedenti commi si applicano altresì alle aziende dello Stato ed agli enti pubblici, anche se gestiti in forma autonoma, salvo quanto disposto dal successivo art. 8.

I prestatori di lavoro, occupati in violazione dei divieti posti dal presente articolo, sono considerati, a tutti gli effetti, alle dipendenze dell'imprenditore che effettivamente abbia utilizzato le loro prestazioni



Aforismi in pillole



“I monti sono maestri muti e fanno discepoli silenziosi” - Wolfgang Goethe

“Il vero viaggio di scoperta non consiste nel cercare nuove terre, ma nell’aver occhi nuovi” - Marcel Proust

“La poesia è la rivelazione di un sentimento che il poeta crede che sia personale e interiore, che il lettore riconosce come proprio” - Salvatore Quasimodo

“Di ciò che posso essere io per me, non solo non potete saper nulla voi, ma nulla neppure io stesso” - Luigi Pirandello

“Se vostro figlio vuole fare lo scrittore o il poeta sconsigliatelo fermamente. Se continua minacciatelo di diseredarlo. Oltre queste prove, se resiste, cominciate a ringraziare Dio di avervi dato un figlio ispirato, diverso dagli altri” - Grazia Deledda

“Quando il denaro non serve a far godere la vita, è cosa senza valore” - Luigi Capuana

“La verità non è ciò che è dimostrabile, ma ciò che è ineluttabile” - Antoine de Saint-Exupéry

Milano

Via Vincenzo Monti, 25

Tel. 0248011805

Fax 0248010357



FEDERAZIONE NAZIONALE ASSICURATORI

Roma

Via Palmiro Togliatti 132

Tel. 067215269

Fax. 06233248422



Federazione Nazionale Assicuratori

Via V. Monti, 25 – 20123 Milano
Tel. 0248011805 – Fax 0248010357

Via Montebello, 104 – 00185 Roma
Tel. 064463055 – Fax 064462948

_____ sottoscritt _____ cognome e nome _____

nat _____ a _____ il _____

abitante a _____ Pv _____ CAP _____

in via _____ N. _____ Posta elettronica _____

dependente della COMPAGNIA _____

Interno Esterno Liv. _____ Classe _____

Chiede di essere iscritto alla FEDERAZIONE NAZIONALE ASSICURATORI - F.N.A. - Via Vincenzo Monti, 25 – Milano

Spett.le DIREZIONE DELLA COMPAGNIA _____

_____ sottoscritt _____

ai sensi dell'accordo stipulato il 15 Giugno 2001, con la presente lettera chiede a Codesta On.le Direzione, di trattenere sulle sue competenze la quota associativa, nella misura dello 0,40% su ognuna delle 14 mensilità, con un importo mensile minimo non inferiore a Euro 3,62 e di effettuare il relativo versamento per suo conto, alla FEDERAZIONE NAZIONALE ASSICURATORI F.N.A. e per essa al Sindacato Provinciale di _____

La presente delega potrà essere revocata con espressa dichiarazione scritta indirizzata all'Impresa e per conoscenza alla Organizzazione Sindacale interessata: gli effetti della revoca decorrono dal 31° giorno da quello della comunicazione scritta.

Il sottoscritto, pertanto, autorizza l'Impresa a trattenere in unica soluzione, il contributo, nella misura sopra indicata, riguardante il periodo di cui sopra, sia al momento della revoca sia al momento della risoluzione del rapporto di lavoro.

La presente vale come revoca di precedenti autorizzazioni - Mese di inizio della trattenuta _____

Data _____

_____ (firma leggibile)

Informativa ai sensi dell'art. 13 del "Testo Unico sulla Privacy", Decreto legislativo 30 Giugno 2003, n.196.

1. La normativa indicata in oggetto regola la riservatezza dei dati personali e impone una serie di obblighi in capo a chi "tratta" informazioni riferite ad altri soggetti. Tra gli adempimenti da rispettare c'è quello di informare la Persona o la Società, cui i dati si riferiscono, in merito all'utilizzo che viene fatto delle relative informazioni.

2. La normativa in questione intende come "trattamento" dei dati le seguenti operazioni:

- Raccolta - Registrazione - Organizzazione - Conservazione - Consultazione - Elaborazione - Modificazione - Selezione - Estrazione - Raffronto - Utilizzo - Intercambiabilità - Blocco - Comunicazione - Diffusione - Cancellazione - Distruzione.

3. In relazione al rapporto in essere alla data odierna ed in osservanza alle disposizioni citate, La informiamo che i dati che La riguardano:

- che sono in vostro possesso e che vi sono stati da Lei forniti;
- che ci vengono da Lei consegnati;

sono necessari per:

- finalità amministrative contabili e strumentali alle previsioni del rapporto associativo;
- finalità amministrative e contabili;
- finalità connesse agli obblighi previsti da legge, regolamenti e dalla normativa comunitaria nonché da disposizioni impartite da autorità a ciò legittimate dalla legge e da organi di vigilanza e controllo.

e, pertanto, secondo quanto previsto dall'art. 14 del "Testo Unico sulla Privacy", non necessitano di consenso per il loro trattamento;

I dati in questione saranno trattati:

- su supporto magnetico e cartaceo;
- da soggetti autorizzati all'accesso ai dati di tutti i soci, costantemente identificati, opportunamente formati e resi edotti dei vincoli imposti dal "Testo Unico sulla Privacy";
- con l'impiego di misure di sicurezza atte a garantire la riservatezza dei dati e dei soggetti interessati, ed evitare l'addebito italiano da parte di terzi o di personale non autorizzato, nel pieno rispetto di quanto previsto dalle nuove norme di sicurezza, individuate nel disciplinare tecnico (allegato B).

I dati in argomento, per esclusive ragioni funzionali e pertinenti nell'ambito della esecuzione del rapporto associativo, verranno eventualmente comunicati a:

- Società allo scopo identificato per le operazioni di trattamento;
- Società con le quali sono o saranno in corso comunicazioni e agevolazioni a vantaggio degli iscritti;
- Società o Enti legittimati dalle norme in vigore.

4. I dati che La riguardano sono indispensabili per la prosecuzione del rapporto associativo.

Il trattamento dei dati prevede l'identificazione, ai sensi del "Testo Unico sulla Privacy", di alcuni soggetti cui sono attribuite specifiche responsabilità:

Titolare del trattamento è la Federazione Nazionale Assicuratori, con sede in Via Vincenzo Monti, 25 – 20123 Milano.

Il trattamento dei dati verrà effettuato esclusivamente da persone appositamente incaricate e con l'osservanza delle misure di sicurezza stabilite dalla legge.

5. I suoi diritti, in relazione al trattamento dei dati, sono i seguenti:

- L'interessato ha diritto di ottenere l'adempimento:
 - a) dell'invio dei dati personali;
 - b) delle finalità e modalità del trattamento;
 - c) della copia applicata in caso di trattamento effettuato con l'ausilio di strumenti elettronici;
 - d) degli estremi identificativi del titolare, dei responsabili e del rappresentante designato ai sensi dell'art. 5, comma 2;
 - e) dei soggetti e delle categorie di soggetti ai quali i dati personali possono essere comunicati o che possono venirne a conoscenza in qualità di rappresentante designato nel territorio dello Stato, di responsabili o incaricati.

L'interessato ha diritto di ottenere:

- a) l'aggiornamento, la rettificazione ovvero, quando vi ha interesse, l'integrazione dei dati;
- b) la cancellazione, la trasformazione in forma anonima o il blocco dei dati trattati in violazione di legge, compresi quelli di cui non è necessaria la conservazione in relazione agli scopi per i quali i dati sono stati raccolti o successivamente trattati;
- c) l'attestazione che le operazioni di cui alle lettere a) e b) sono state portate a conoscenza, anche per quanto riguarda il loro contenuto, di coloro ai quali i dati sono stati comunicati o diffusi, eccettuato il caso in cui tale adempimento si rivela impossibile o comporta un impiego di mezzi manifestamente sproporzionato rispetto al diritto tutelato.

L'interessato ha diritto di opporsi, in tutto o in parte:

- a) per motivi legittimi al trattamento dei dati personali che lo riguardano, anche se pertinenti allo scopo della raccolta;
- b) al trattamento di dati personali che lo riguardano a fini di invio di materiale pubblicitario o di vendita diretta o per il compimento di ricerche di mercato o di comunicazione commerciale.