

Verbale di accordo

17 aprile 2018

In data odierna presso gli uffici dell'Ania di Milano:

- la Delegazione di Trattativa dell'Associazione composta da Luigi Caso, Rosalia Antonucci, Barbara Bertolucci, Cesare Crespi, Elisa Forlani, Donato Lacerenza, Marina Limido, Davide Pelucchi, Monica Porro, Pietro Santi, Domenica Vallino, Elena Mariniello, Maria Emanuela Basti e Ivan Borghini D'Alessio e

-le Segreterie Nazionali del settore assicurativo di FIRST-CISL, FISAC-CGIL, FNA, SNFIA e UILCA

al termine delle trattative sindacali a suo tempo intraprese sono pervenute alla sottoscrizione del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile al personale dipendente non dirigente delle imprese di assicurazione/assistenza.

Le Parti si danno atto che nelle prossime settimane Ania provvederà alla redazione del Testo risultante dalle modifiche sottoscritte in data odierna.

A collection of handwritten signatures in blue ink, arranged in a loose grid. The signatures are highly stylized and cursive. Some are clearly legible, such as 'Caso' at the top right, 'Pelucchi' in the middle right, and 'Basti' at the bottom right. Other signatures are more abstract and difficult to decipher, but they represent the various representatives mentioned in the text above, including those from the delegation and the national secretariats.

PREMESSO CHE

Milano, ... ~~16 ottobre~~ **2018**
~~1992~~

- con D.L. ~~26 novembre 1991 n. 393 con oggetto "attuazione della Direttiva n. 84/641/CEE", 7 settembre 2005 n. 209, c.d. Codice delle Assicurazioni private~~ l'esercizio dell'attività di assistenza è ~~state~~ **in**cluso nel comparto assicurativo assoggettando le relative imprese ai relativi obblighi;
- all'art. **175** del suddetto decreto si specifica che esercita attività assicurativa di assistenza l'impresa che si obbliga, dietro pagamento di un premio, a mettere a disposizione immediatamente un aiuto all'assicurato in difficoltà;
- tale aiuto può consistere in prestazioni in denaro o in natura e che queste ultime possono essere fornite anche mediante utilizzazione di personale e attrezzature di terzi;
- l'Istituto di Vigilanza Assicurativa ha emanato precise circolari in merito specificando le modalità con cui le imprese, che intendano offrire alla propria clientela in Italia o all'estero prodotti assistenza, devono richiedere l'autorizzazione all'esercizio del ~~relative~~ **ramo n. 18, lettera A, dell'allegato alla legge 295/78 di cui all'art. 2, comma 3 del suddetto decreto;**
- il settore dell'assistenza, nato in tempi relativamente recenti quale erogatore di prestazioni assicurative in tempo reale, è andato via via implementandosi in un mercato caratterizzato da una domanda in continua crescita che ha portato al consolidamento ed allo sviluppo, sia in termini di occupazione che di numero di imprese che operano in questa fascia di mercato;
- del pari, sono aumentati i contenuti dei servizi offerti in tempo reale al cliente attraverso prodotti la cui articolazione tende a soddisfare esigenze non solo assicurative ma ad ampio spettro. Queste società da un lato continuano con una tipicità di prestazione essenzialmente di carattere assicurativo e dall'altro offrono prestazioni che si definiscono soprattutto per

Receives
Am
clar
Eyphson

B
PH
R
R
Handwritten signatures and initials

- caratteristiche di supporto alla clientela nelle fasi di vendita, post-vendita, telemarketing, informazioni, assistenza e simili;
- che la struttura organizzativa che sorregge queste attività, soprattutto nella fase della prestazione, è connotata da un uso intensivo di tecnologie informatiche e dalla comunicazione immediata in un ambito temporale pressoché illimitato, che determinano tipologie lavorative del tutto peculiari di questo settore;
 - le aziende per soddisfare le richieste del mercato in rapida evoluzione e garantire in ogni momento la continuità del servizio si devono avvalere, oltre che di particolari tecnologie, di lavoratori la cui prestazione lavorativa si caratterizza per essere variamente flessibile (part-time, turni, orari multiperiodali ecc.) determinando una composizione della base occupazionale, che molto spesso per dimensioni anche numericamente rilevanti, assume i connotati tipici della prestazione temporale (contratti stagionali, lavoro a termine e su fasce oraria h 24);
 - in questa situazione, caratterizzata altresì da una non uniforme regolamentazione contrattuale collettiva di lavoro (ex CCNL AISA, CCNL ANIA), permane l'importanza e la centralità delle risorse umane quale fattore necessario al raggiungimento dell'obiettivo comune per uno sviluppo sostenibile del comparto, anche in un'ottica di progressivo consolidamento occupazionale;
 - **le Parti - in considerazione anche delle determinazioni assunte dalle società di assistenza/assicurazione socie dell'ANIA - hanno stabilito di stipulare in sede ANIA un contratto di lavoro applicabile al personale delle società di assistenza/assicurazione;**
 - **detto contratto dovrà continuare a caratterizzarsi per le peculiarità riguardanti l'attività svolta da dette società e, in tal senso, dovranno pertanto essere garantiti i necessari livelli di flessibilità in ambito operativo, organizzativo e gestionale, nonché le dovute compatibilità sul piano economico/retributivo. Ciò anche per tenere conto della forte competitività e difficoltà che hanno caratterizzato tale comparto di attività ha registrato in questi anni, con sempre maggiori difficoltà per il conseguimento di risultati utili e crescenti;**
 - ~~preMESSO che in questo ambito le OO.SS. firmatarie del presente contratto hanno avanzato formale richiesta di inserimento dei lavoratori e delle aziende interessate nella contrattazione presente nel settore assicurativo, avendo presente che alcune imprese socie dell'AISA già applicano il CCNL siglato con l'ANIA, nonché l'esigenza di tenere nella giusta considerazione alcune specificità esistenti in quest'area di attività;~~

AB

JK

Roberto

fg j R h

R Lilla AG

Alle
Cassone

per

Fugliano

AG

~~premesse che dalla nuova legislazione non derivano ricadute automatiche sul piano contrattuale e che l'AISA non ha inteso allo stato associarsi ad alcuna organizzazione imprenditoriale esistente;~~

~~premesse che le parti convengono sul fatto che le attività applicate dalle aziende di servizi possono essere sia di servizio fine a se stesso che ordinate e funzionali all'attività di assistenza assicurativa e, conseguentemente, sulla necessità di non introdurre distinzioni nei trattamenti economici e normativi dei lavoratori interessati;~~

- ~~le Parti, nel rispetto della piena autonomia imprenditoriale, consapevoli dell'importanza del ruolo delle relazioni sindacali per il consolidamento e lo sviluppo della potenzialità del comparto, sia sotto l'aspetto economico-produttivo, sia con riferimento all'occupazione, hanno convenuto **intendono in tal modo** realizzare un sistema di relazioni sindacali e di informazioni coerente con le esigenze delle aziende e dei lavoratori del settore e funzionale **alla definizione di una specifica regolamentazione riguardante il personale** individuazione e all'esaltazione degli aspetti innovativi anche con riferimento ai riflessi sull'organizzazione del lavoro e sottoscrivono il seguente Contratto Collettivo di Lavoro per i dipendenti delle Società di Assicurazione Assistenza e le Aziende di Servizi intrinsecamente ordinate e funzionali alle stesse;~~

~~Le parti convengono altresì che, nel caso in cui nei 12 mesi successivi alla scadenza del presente contratto non fosse possibile per qualsiasi ragione, dopo regolare disdetta e piattaforma presentata dalle OO.SS., effettuare incontri e comunque stipulare un nuovo contratto, si procederà ad un adeguamento automatico dei minimi tabellari sulla base dell'incremento dell'indice ISTAT nel frattempo intervenuto e così via ogni 12 mesi.~~

- ~~in tale contesto le Parti hanno altresì condiviso che la **flessibilità operativa, l'innovazione tecnologica, la professionalità e la competitività possono contribuire, insieme a costruttive relazioni sindacali, a porre le basi per una politica di sviluppo e consolidamento delle aziende in questione.**~~

~~Tutto ciò premesso le Parti hanno concordato di addivenire alla~~

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

sottoscrizione del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti non dirigenti delle imprese di Assicurazione/Assistenza.

~~Sempre in caso di mancato rinnovo, le Aziende applicheranno, come minimo, i benefici normativi, qualora comportino un effettivo miglioramento rispetto a quanto pattuito nel presente contratto, che dovessero derivare per effetto del rinnovo del futuro Contratto del Commercio.~~

Milano, 26 febbraio 1999

~~In ordine a questa tipologia organizzativa le parti, in sede di rinnovo del CCNL, oltre alla riconferma ed ampliamento di istituti contrattuali di carattere normativa ed economico, hanno affrontato e convenuto di regolamentare gli aspetti della~~

~~prestazione lavorativa che potevano essere visti come elementi di precarizzazione del rapporto di lavoro ed hanno introdotto condizioni e strumenti che hanno posto le basi per un consolidamento del rapporto di lavoro in un quadro di reale e concreta prospettiva professionale.~~

Milano, aprile 2003

Premessa 00. SS.

~~La peculiarità del settore delle Società di Assistenza quale erogatore di servizi ad alto valore aggiunto, in un mercato che si consolida nell'area delle prestazioni connotate dalla specificità del contenuto, richiede una contrattazione in grado di rilevare le dinamiche che governano l'evoluzione del settore. Quest'ultimo pare assecondare prioritariamente le esigenze del servizio che peraltro si caratterizza per l'ampio margine di flessibilità di una struttura occupazionale basata su un ampio ricorso alla prestazione temporanea a termine, stagionale ecc.) su una fascia oraria totale (24 ore su 24).~~

~~Inoltre i lavoratori di questo settore sono i più esposti all'uso intensivo delle moderne tecnologie telematiche che da una parte esaltano l'abilitazione degli operatori sul piano della comunicazione con l'utenza e dall'altro li espongono alle ricadute di una competizione esasperata sul piano dei costi in un mercato deregolato che privilegia il costo sui contenuti. È del tutto chiaro che la risposta dei lavoratori e delle aziende~~

Handwritten signatures and initials on the right side of the page, including a large signature at the top right and several smaller ones below it.

Handwritten initials and signatures on the left side of the page, including a large signature at the top left and several smaller ones below it.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a signature with the number '15' above it and several other signatures.

non può condurre all'appiattimento verso il basso della qualità del servizio, che rimane invece l'obiettivo primario di un settore che si distingue e che compete in ragione di un "plus" prestazionale.

Questo tema esemplifica uno degli aspetti che investono la contrattazione di settore che va sempre più assumendo come emblematico il valore della flessibilità a tutto campo a cui si riconducono e si integrano le competenze e le professionalità che definiscono il sistema gestionale in un orizzonte che finisce col comprimere su questo terreno e penalizzare risorse e contenuti professionali che diversamente dovrebbero poter dispiegare una loro autonoma valorizzazione.

A ciò si aggiunge l'esigenza di affrontare il nodo ancora irrisolto di alcuni aspetti della prestazione lavorativa che si prefigurano come elementi di vera e propria precarizzazione del rapporto di lavoro che non si coniugano con le aspettative

Dei lavoratori e contraddicono la volontà datoriale di porre concretamente le basi per una politica di consolidamento occupazionale.

Nella piattaforma rivendicativa noi avanziamo oltre all'esigenza di una riconferma ed ampliamento degli istituti contrattuali in essere, un confronto sulle nuove tipologie organizzative che investono sia la formazione di nuove dinamiche professionali, che il loro riconoscimento nella specificità contrattuale nell'ambito di un governo condiviso dell'organizzazione del lavoro.

Va inoltre considerato il valore di una richiesta economica tesa alla salvaguardia del potere d'acquisto delle retribuzioni ed al riconoscimento di una quota di salario legato all'andamento del settore ed alla sua efficienza produttiva.

Milano, giugno 2003

Premessa AISA

La peculiarità delle Società di Assistenza iscritte ad AISA, è quella di operare in un mercato ristretto ed oramai maturo che è caratterizzato da una totale saturazione dello stesso, dalla continua erosione delle condizioni economiche e che risente della situazione di deflazione e stagnazione del mercato in generale e dei servizi in particolare (in questi ultimi anni l'incremento del mercato e della produttività è stato vicino alle zero).

Per poter mantenere la propria autonomia tali Aziende devono misurarsi quotidianamente con oltre 500 players nazionali ed

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

[Handwritten signatures and initials on the left margin]

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

oltre 6000 della Comunità Europea ed extra Europea che offrono servizi con centrali operative anche di call e contact center.

Per detti motivi si renderebbe necessario che periodicamente tutti gli attori che siedono ora al tavolo per il rinnovo contrattuale rilevino ed interpretino le dinamiche e le evoluzioni di questo settore nell'ambito europeo ed extra-europeo prima di una qualsiasi presa di posizione e trattativa per il rinnovo del CCNL.

Le Aziende AISA nel loro complesso per essere competitive devono assecondare prioritariamente le esigenze del servizio che si caratterizza per una struttura occupazionale basata su un ampio ricorso a prestazioni flessibili (part time, turni, job-sharing, ...), temporali (contratti a termine, stagionali, ...) e su una fascia oraria totale (24 ore su 24 per 365 giorni all'anno).

La forte concorrenza che opera sul mercato, con altri strumenti contrattuali, determina la necessità che le aziende AISA abbiano reattività alle richieste dei clienti e, per garantire in ogni momento continuità di servizio e professionalità, dette

Aziende devono avvalersi di notevoli investimenti, di tecnologie in evoluzione rapidissima e di risorse umane formate, flessibili e motivate.

Altra importante peculiarità da prendere in considerazione è che l'attività svolta dal comparto viene erogata tramite linee telefoniche e può essere svolta in qualsiasi zona/territorio/nazione europea ed extra-europea con la conseguenza che i clienti tengono in eguale evidenza la qualità del servizio ed il suo costo.

Questa situazione in un mercato non omogeneamente regolamentato espone le Aziende iscritte ad AISA ad una competizione esasperata e le stesse devono tenere in pari considerazione qualità e costi; inoltre, per poter essere competitive, necessitano di risorse umane motivate e devono garantire alle stesse possibilità di crescita, innovazione e garanzie del rapporto di lavoro (situazione aziende AISA il 56% c.a degli occupati è inquadrato in Q/A/B/C, il 44% c.a D/E. Il 40% c.a ha meno di 30 anni, il 59% c.a ha tra i 31 e 50 anni, l'1% c.a ha più di 50 anni).

Questo panorama dimostra come questa contrattazione deve tenere come obiettivo prioritario la sopravvivenza del settore che è strettamente collegata a nuove attività, alla flessibilità,

AD
M

All
Basso
P
M
P
B
A
X
G

P
P
P

alla professionalità ed alla competitività economica.

Infatti, ove il CCNL non tenesse in evidenza i quattro punti fondamentali del comma di cui sopra nonché le esigenze e le aspettative dei lavoratori, delle OO.SS e delle Aziende, esse non potrebbe trovare un consenso comune per la sua applicazione.

A ciò si aggiunga l'esigenza di affrontare il nodo ancora irrisolto di alcuni aspetti della prestazione lavorativa di figure professionali non attualmente previste nel CCNL che se non opportunamente regolamentate potrebbero portare ad una

vera e propria precarizzazione del rapporto di lavoro. Tutto ciò sarebbe in netto contrasto con le aspettative dei lavoratori e con la volontà di AISA di porre concretamente le basi per una politica di consolidamento occupazionale anche per operare in altri mercati nel rispetto di una concorrenza nazionale, europea ed extra-europea.

Nella piattaforma rivendicativa presentata dalle OO.SS si evidenzia l'esigenza di una riconferma ed ampliamento degli istituti contrattuali in essere, un confronto sulle nuove tipologie organizzative che riguardano la formazione, il riconoscimento di nuove figure professionali e di conoscenza e condivisione dell'organizzazione del lavoro: AISA fa presente l'esigenza che nella specificità il CCNL deve però tenere presente l'evoluzione obbligata che tutte le Aziende hanno dovuto attuare e che dovranno continuamente adeguare per poter mantenere la competitività e, di conseguenza, i posti di lavoro e la loro continuità.

Va inoltre considerato che il valore delle richieste presentate dalle OO.SS., sono nel loro complesso troppo onerose e non supportabili dal comparto che ha avuto in questi ultimi anni un incremento annuo di produttività vicino allo zero.

Confidando in un comune e proficuo lavoro rimaniamo a disposizione per ogni chiarimento e dettaglio.

Handwritten signatures:
All
Basso
Lui
Loro

Handwritten initials:
A B

Handwritten signatures:
CS
AO
PQ
R

Handwritten signatures:
P. Lombardi
L. Lombardi
A. A.

Handwritten signatures:
A. P. Fulli
C. A.

convocate anche a livello territoriale dalle Organizzazioni firmatarie del presente contratto, singolarmente o unitariamente.

Art. 6 - Procedura rinnovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

Col presente articolo le Parti hanno inteso ridefinire i tempi e le procedure per la presentazione delle proposte sindacali relative alla modifica delle disposizioni economiche e normative previste dalla contrattazione nazionale, nonché i tempi per l'avvio e lo svolgimento dei negoziati.

Le proposte per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria dovranno essere presentate almeno due mesi prima della scadenza del contratto.

L'ANIA, entro trenta giorni dalla data di ricevimento delle proposte di cui sopra, fisserà un incontro con le OO.SS. interessate per consentirne un'ampia illustrazione. Entro i trenta giorni successivi alla suddetta illustrazione, l'Associazione convocherà un incontro con le OO.SS. per comunicare loro le proprie osservazioni e la data di apertura del negoziato, che dovrà aver luogo entro i successivi trenta giorni.

Durante i due mesi antecedenti la scadenza del contratto collettivo e per tutti i periodi di cui al comma precedente, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

In caso di mancato rispetto della tregua sindacale sopra definita, si potrà esercitare il diritto di chiedere la revoca o la sospensione dell'azione messa in atto.

~~Le OO.SS. si impegnano a presentare la piattaforma rivendicativa o la richiesta economica almeno due mesi prima delle scadenze previste dal CCNL.~~

~~L'AISA si impegna, entro un mese dal ricevimento delle richieste da parte delle OO.SS., a fissare un incontro per l'illustrazione della piattaforma e concordare la data dell'apertura delle trattative che avverrà entro un mese~~

AO
Benedic

MS

PS

AG

Handwritten signatures and initials on the right side of the page, including a large signature at the top, a signature below it, and several smaller initials and signatures further down.

dall'incontro di illustrazione.

~~Durante il periodo indicato al comma precedente, comunque fino al secondo mese successivo alla scadenza del Contratto Nazionale Collettivo di Lavoro o in caso di ritardo nella presentazione della piattaforma da parte delle OO.SS., sino alla scadenza del secondo mese dalla data di presentazione della piattaforma, le parti si impegnano a non assumere iniziative dirette.~~

~~I termini di cui sopra sono ridotti del 50% per il rinnovo della parte economica.~~

Art. 6.1 - Procedura per la contrattazione integrativa aziendale

I Contratti Integrativi aziendali o di Gruppo assicurativo avranno, di norma, durata quadriennale e la relativa scadenza non dovrà coincidere con quella del CCNL, onde evitare la sovrapposizione dei cicli negoziali.

La piattaforma sindacale per il rinnovo del CIA sarà presentata dalle RSA e/o dai Coordinamenti sindacali aziendali (ove presenti), di norma, due mesi prima della scadenza del CIA stesso. Entro un mese dal ricevimento della piattaforma da parte aziendale, si terrà un incontro per consentire alle OO.SS. l'illustrazione delle proposte sindacali e per concordare la data di apertura del negoziato che dovrà aver luogo entro i successivi trenta giorni.

Durante i periodi di cui al comma precedente le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

In caso di mancato rispetto della tregua sindacale sopra definita, si potrà esercitare il diritto di chiedere la revoca o la sospensione dell'azione messa in atto.

~~Le parti si danno atto che la contrattazione a livello aziendale non potrà avere per oggetto materie già definite in altri livelli di contrattazione.~~

~~I contratti integrativi aziendali avranno durata quadriennale. Al fine di evitare sovrapposizioni con i tempi del rinnovo del contratto collettivo nazionale, le piattaforme saranno presentate dopo due anni dalla data di decorrenza del CCNL.~~

RB

→

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature
AG

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

~~La piattaforma contrattuale per il contratto integrativo aziendale sarà presentata di norma due mesi prima della scadenza del contratto integrativo stesso.~~

~~Entro 15 giorni dal ricevimento della piattaforma da parte dell'azienda, si terrà un incontro per illustrare la stessa e concordare la data di apertura della trattativa che dovrà avvenire entro un mese dall'incontro di illustrazione della piattaforma da parte delle rappresentanze sindacali aziendali. Per i due mesi successivi alla presentazione della piattaforma e nel rispetto dei termini indicati ai commi precedenti, le OO.SS. si asterranno da azioni dirette.~~

Art. 7 - Informazione a livello nazionale

Le parti ritengono che lo sviluppo del settore e le prospettive conseguenti alla unificazione del mercato europeo evidenziano più che nel passato la necessità di valorizzare nelle forme e nei contenuti delle relazioni sindacali il ruolo dei lavoratori nei processi di cambiamento.

In riferimento a ciò le parti ritengono di ravvisare, attraverso l'informazione, lo strumento necessario alla conoscenza delle situazioni delle esigenze aziendali.

L'~~AISA~~ **ANIA** fornirà annualmente entro il 30 settembre 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 **ANIA** ~~AISA~~ informerà altresì le OO.SS.:

- sul livello occupazionale del settore fornendo il numero complessivo dei dipendenti distinti per sesso, per livello, per fasce di età e per regioni;

26

→

B

fg

R

R

felice

AG

gip

→

cedee

fm

clm

af

filli

or

- l'utilizzo di strumenti informatici come mezzo di comunicazione tra le OO. SS. e le lavoratrici ed i lavoratori.

Art. 9.1 - Fondo di previdenza integrativo

I lavoratori cui si applica il presente CCNL, potranno aderire **volontariamente al Fondo pensione già presente in azienda o ad altro del Gruppo cui l'azienda appartiene** ~~ad uno dei tre Fondi amministrati dai gestori individuati dalla Commissione Tecnica ad oggi denominati Fondo Previgen Global, Previp, Fondo Unipol Insieme, Allianz RAS Insieme.~~

Mediante appositi accordi tra le Aziende e le Rappresentanze Sindacali Aziendali - o, se non presenti - **mediante accordi con le OO.SS. firmatarie il presente CCNL** potrà essere individuato e scelto anche un altro Fondo **pensione.**

In caso di perdita dei requisiti per l'iscrizione Fondo di previdenza integrativi di cui sopra, il lavoratore potrà riscattare la posizione maturata sino al 100%.

L'iscrizione ~~al Fondo Aperto~~ **a tutti i suddetti Fondi** è consentita al personale assunto a tempo indeterminato, dopo il superamento del periodo di prova; al personale assunto a termine, **con contratto** di durata superiore a 6 mesi (e decorso il suddetto periodo), e ~~dal 1° gennaio 2013~~ al personale con contratto di apprendistato. L'iscrizione decorrerà comunque dal mese successivo a quello in cui è stata presentata la domanda di iscrizione.

I medesimi lavoratori possono, previa comunicazione richiesta scritta presentata dagli interessati nei termini indicati nel relativo regolamento, aderire volontariamente ad altra forma previdenziale integrativa, diversa dai Fondi di cui ai precedenti commi.

26

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures]

42

[Handwritten signature]
AG

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

A decorrere dal 1° gennaio 2009 vengono istituiti per i dipendenti in forza i premi di anzianità come segue:

al compimento dei 25 anni di anzianità presso la stessa azienda, o aziende/ società, dello stesso gruppo assicurativo sarà riconosciuto il 100% del minimo tabellare, riproporzionato per la percentuale di lavoro prestata nel mese di compimento della anzianità di servizio, dedotta dalla media dell'ultimo decennio, che sarà erogato in busta paga; al compimento dei 35 anni di anzianità presso la stessa azienda, o aziende/ società, dello stesso gruppo assicurativo, sarà riconosciuto il 150% del minimo tabellare, riproporzionato per la percentuale di lavoro prestata nel mese di compimento della anzianità di servizio, dedotta dalla media dell'ultimo decennio, che sarà erogato in busta paga.

Art. 9.3- Assistenza sanitaria **integrativa**

L'assistenza sanitaria **integrativa** ha come scopo la copertura delle spese sostenute per le visite specialistiche, per i grandi interventi e ~~dal 1° gennaio 2013 le garanzie per le prestazioni odontoiatriche dentarie, come indicato nell'allegato 4.~~

~~A far data dalla sottoscrizione del presente contratto All' detta assistenza sanitaria possono aderire solo ed esclusivamente sarà riconosciuta da parte aziendale:~~

- ai dipendenti assunti **con contratto** a tempo indeterminato;
- ~~e dal 1° gennaio 2013~~ ai lavoratori **assunti** con contratto di apprendistato
- **al personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato**, ~~I dipendenti assunti con contratto a termine possono aderire solo dopo la trasformazione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato.~~

In ogni caso l'assistenza sanitaria integrativa in parola sarà prestata trascorso un anno dalla loro assunzione e - nel caso di contratti a termine - laddove il contratto di lavoro abbia durata superiore a un anno.

L'iscrizione all'assistenza sanitaria è subordinata alla richiesta scritta presentata dal lavoratore.

~~A far data dal 01.01.2013 Il versamento a carico azienda sarà tale da garantire la copertura del costo della erogazione delle prestazioni elencate nell'allegato 4, Il versamento e il lavoratore concorrerà con un contributo a carico del lavoratore sarà pari a~~

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

[Handwritten signatures and initials on the left margin]

[Handwritten signatures and initials at the bottom]

euro 5,00 mensili per 12 mesi.

Le prestazioni nazionali di cui all'allegato 4 del presente CCNL sono da considerarsi assorbite da eventuali trattamenti di miglior favore applicati in sede aziendale.

[A large diagonal line is drawn across the page, crossing out the content below.]

[Handwritten signatures and initials are scattered below the line, including:]

- AG
- Hande
- Proprietary
- R fili
- AG

Durante il periodo di prova la retribuzione del lavoratore non potrà essere inferiore al minimo contrattuale stabilito per la qualifica attribuita al lavoratore stesso.

Nel corso del periodo di prova il rapporto di lavoro potrà essere risolto in qualsiasi momento da una parte o dall'altra, senza preavviso e con diritto al trattamento di fine rapporto ed ai ratei delle mensilità supplementari e delle ferie.

Trascorso il periodo di prova senza che nessuna delle parti abbia dato regolare disdetta, l'assunzione del lavoratore si intenderà confermata, e il periodo stesso sarà computato nella anzianità di servizio.

Nota a verbale

Le parti si danno atto che i contratti a tempo determinato trasformati in rapporto a tempo indeterminato per le stesse mansioni sono esclusi dal periodo di prova.

Art. 15- Contratti a tempo determinato

Le Parti convengono nel riconoscere che i contratti a tempo indeterminato sono e restano la forma comune dei rapporti di lavoro. Le stesse si danno altresì atto che la stipulazione sia di contratti a tempo parziale, sia di contratti stagionali, sia di contratti a tempo determinato è peraltro utile e funzionale alle caratteristiche delle attività delle società di assicurazione e assistenza, nonché alle loro esigenze operative e gestionali.

Ciò premesso - avuto presente quanto stabilito dall'art. 23, del d. lgs. n. 81/2015 e in relazione soprattutto alle esigenze assuntive riguardanti il personale addetto al contact center, alle centrali operative e ai servizi liquidativi - si conviene che ~~le Parti si danno atto che~~ il numero complessivo dei lavoratori utilizzabili con contratti a tempo determinato, stipulati da ciascun datore di lavoro, potrà essere incrementato di una ulteriore quota ~~15% 38%~~ del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 30 dicembre dell'anno precedente.

Per i datori di lavoro che occupino sino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.

Per quanto attiene alla disciplina degli intervalli temporali intercorrenti tra un contratto a termine ed uno successivo sottoscritto con il medesimo lavoratore, le Parti, ferme restando

(Handwritten signatures and initials on the right margin)

(Handwritten initials)

(Handwritten initials)

(Handwritten signatures and initials at the bottom left)

(Handwritten signature and initials at the bottom center)

(Handwritten signatures and initials at the bottom right)

le vigenti disposizioni di legge (che hanno, tra l'altro, fissato tale intervallo in 10 o 20 giorni a seconda della durata del rapporto di lavoro a tempo determinato) convengono che detto intervallo potrà non applicarsi nelle ipotesi di successione di contratti a termine con riferimento alle assunzioni degli addetti ai contact center e alle centrali operative.

~~Le parti convengono di poter ricorrere al contratto a tempo determinato per le casistiche ed alle condizioni previste dal D. Lgs. 6 settembre 2001, n. 368, e successive modificazioni e integrazioni.~~

~~I contratti a tempo determinato potranno essere stipulati senza necessità di inserire le motivazioni che giustificano l'apposizione del termine nei casi in cui l'assunzione a tempo determinato avvenga nell'ambito di un processo organizzativo determinato dalle seguenti ragioni:~~

- ~~avvio nuova attività/commissa e/o rinnovo e proroga di una commessa esistente;~~
- ~~lancio di un prodotto o di un servizio e/o di una campagna promozionale;~~
- ~~rilevante cambiamento tecnologico e/o societario (a titolo esemplificativo: cambio di sede; cambio di ragione sociale; rebranding);~~
- ~~fase supplementare di un significativo progetto di ricerca e sviluppo;~~
- ~~motivi tecnico organizzativi che determinano una temporanea scoperta di una posizione lavorativa a seguito di mobilità interna, intesa come assegnazione temporanea ad altra mansione;~~
- ~~momentaneo incremento di volumi legato a modifiche contrattuali e/o criticità generate da eventi straordinari;~~

~~I contratti a tempo determinato ai sensi del presente comma potranno essere conclusi nel limite complessivo del 6 per cento del totale dei lavoratori occupati nell'ambito dell'unità produttiva. I contratti potranno avere la durata massima di 12 mesi, per una sola volta e non potranno essere prorogati.~~

~~Al di fuori di quanto stabilito nel precedente comma, le aziende superiori a 40 dipendenti, non potranno avere alle loro dipendenze lavoratori assunti con contratto a termine in numero superiore al 30% dei lavoratori a tempo indeterminato alla data del 31 dicembre dell'anno precedente l'utilizzo del contratto a termine; per aziende con meno di 40 dipendenti il numero delle assunzioni a tempo determinato viene effettuato nel limite massimo di 12 persone. Entro tali limiti sarà~~

Handwritten signatures and initials on the right margin:
All
P...
P...
can
M...
L...
S...
A...
S...

Handwritten initials on the left margin:
S...
S...

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page:
P...
S...
A...
S...
S...

Solo per le fattispecie sotto indicate si fa espresso riferimento ~~all'art. 10, comma 7, del D. Lgs. 368/2001~~ **all'art. 23, comma 2 del d. lgs. 15 giugno 2015 n. 81** per le quali non sono previste limitazioni quantitative alle assunzioni:

- l'avvio di una nuova unità produttiva e/o amministrativa per il periodo di 12 mesi (tale periodo potrà essere incrementato previo accordo aziendale con riferimento a quelle unità produttive o amministrative operanti nei territori del Mezzogiorno ed individuati dal T.U. approvato con D.P.R. marzo 1978, n. 218);
- contratti motivati da ragioni sostitutive;
- per ragioni di stagionalità (vedasi art. 17 del presente contratto nazionale).
- **lavoratori di età superiore a 50 anni.**

Nota a verbale

In relazione alla nuova impostazione contrattuale e normativa riguardante il contratto di lavoro a tempo determinato, le imprese avranno cura di fornire alle Rappresentanze Sindacali Aziendali - con periodicità semestrale (entro il 30 giugno ed il 31 dicembre di ogni anno) - un quadro riepilogativo delle assunzioni effettuate con tale tipologia contrattuale, in un'ottica di costante informativa sindacale. Una eventuale diversa periodicità quadrimestrale potrà essere concordata a livello aziendale.

Art. 17 - Lavoratori "stagionali"

Vista la particolare attività del settore, che vede dei consistenti incrementi di attività in particolari periodi dell'anno, identificabili soprattutto con i periodi intercorrenti tra il mese di giugno e quello di settembre e tra il mese di dicembre e quello di gennaio, viene prevista l'assunzione di lavoratori c. d. "stagionali". Nel caso debba essere svolta attività di formazione i rapporti stagionali potranno essere stipulati prevedendo un'attività formativa ~~che verrà comunicata unitamente alla domanda presentata alla Commissione Bilaterale.~~

A livello aziendale per specifiche specializzazioni/esigenze potranno essere modificati i periodi di riferimento previo confronto con le R.S.A..

~~Art. 18 Commissione Bilaterale~~

~~Le aziende che intendono avvalersi di contratti a tempo determinato o di lavoratori stagionali secondo gli articoli 15 e 17 del presente contratto sono tenute a darne preventiva comunicazione scritta alla Commissione Bilaterale istituita presso l'Associazione imprenditoriale firmataria, utilizzando esclusivamente la modulistica allegata al presente contratto (Allegato 6), di norma entro 3 giorni prima della riunione della Commissione Bilaterale.~~

~~Copia delle richieste di contratti a tempo determinato dovrà essere trasmessa anche alle R.S.A. dell'azienda richiedente.~~

~~All'atto della preventiva comunicazione alla Commissione Bilaterale, l'azienda dovrà esibire un attestato dal quale risulti l'iscrizione all'Associazione imprenditoriale firmataria del presente CCNL.~~

~~La Commissione, ove ritenga che con la richiesta venga a configurarsi un quadro di utilizzo anomalo degli articoli 15, 16 e 17 del presente contratto ha facoltà di segnalare i casi alle parti stipulanti il presente contratto e valutati anche in contraddittorio con l'impresa i programmi occupazionali e le prospettive di consolidamento dei contratti a termine, potrà procedere alla sospensione del contratto stesso, anche temporanea, nei confronti delle imprese interessate.~~

~~Alla Commissione Bilaterale verranno forniti i dati relativi alle assunzioni di cui agli articoli 15, 16 e 17 con cadenza semestrale, circa i rapporti di lavoro a tempo determinato in essere, quelli scaduti entro i 12 mesi antecedenti e le assunzioni effettuate. Tale informazione verrà fornita come da allegato 6.~~

~~Inoltre alla Commissione Bilaterale, con cadenza semestrale saranno forniti i dati dettagliati relativi all'effettivo utilizzo del personale oggetto di autorizzazione compilando l'apposito modello come da allegato 6bis.~~

Art. 19 - Disposizioni generali per i contratti a tempo

65

Restani

[Signature]

*Clav
[Signature]*

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

AG

[Signature]

[Signature]

[Signature]

determinato ai sensi dei precedenti articoli 15, 16 e 17

L'utilizzo dei contratti a tempo determinato è vietato nei casi previsti dall'art. 3 del ~~Decreto Legislativo 6 settembre 2001, n. 368~~ dall'art. 20, comma 1 del d. lgs. 15 giugno 2015 n. 81.

Ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato trovano applicazione le disposizioni previste dal menzionato decreto legislativo ~~D. Lgs. 6 settembre 2001, n. 368~~ e successive modificazioni ed integrazioni.

I suddetti lavoratori dovranno ricevere una formazione sufficiente ed adeguata alle caratteristiche delle mansioni oggetto del contratto, al fine di prevenire rischi specifici connessi all'esecuzione del lavoro.

Ai lavoratori assunti ai sensi del presente articolo si applica il diritto di precedenza, in caso di assunzioni a tempo indeterminato ~~per attività equivalenti svolte nel contratto a tempo determinato, come previsto dal D. Lgs. n. 368/2001.~~ **effettuate dall'impresa per mansioni già svolte in esecuzione di precedenti rapporti di lavoro a tempo determinato, così come previsto dall'art. 24 del d. lgs. 15 giugno 2015 n. 81.**

In caso di malattia o infortunio non sul lavoro, la conservazione del posto per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, è limitata ad un periodo massimo pari al 50% della durata del contratto, fatte salve condizioni di miglior favore previste dalla legge, e comunque non si intende oltre la scadenza del termine apposto al contratto.

Fermo restando quanto stabilito dal 4° comma dell'art. 15 e in linea con quanto consentito dalla legge ~~Nei casi in cui l'assunzione a termine avvenga nell'ambito di un processo organizzativo determinato dalle causali previste dall'art. 15 l'intervallo di tempo tra la successione un contratto a tempo determinato e l'altro stipulato con lo stesso lavoratore dei contratti dovrà essere pari a venti dieci~~ **giorni**, se il contratto scaduto aveva una durata fino a sei mesi, o ~~trenta~~ **venti** giorni, se il contratto scaduto aveva una durata superiore a sei mesi.

Nei limiti ed alle condizioni previste dalle vigenti disposizioni di legge è ammessa la proroga dei contratti a tempo determinato per un periodo massimo di 36 mesi.

~~Per tutto quanto concerne i diritti di precedenza si rinvia a~~

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

~~quanto previsto dal D. Lgs. n. 368/2001 e successive modificazioni e integrazioni.~~

Art. 20 - Contratto di Apprendistato

Art. 20.1 - Definizione

La disciplina dell'apprendistato è regolata dalle norme di legge e dalle disposizioni contenute nel presente contratto.

È considerato apprendista il lavoratore che venga assunto dall'azienda per conseguire attraverso un addestramento teorico-pratico una qualificazione professionale.

Le parti convengono di limitare l'inserimento di personale apprendista alla formula del contratto di apprendistato professionalizzante.

Art. 20.2- Periodo di prova

L'assunzione dell'apprendista ha luogo con un periodo di prova la cui durata non potrà essere superiore a quanto previsto dall'art. 14 per il lavoratore a tempo indeterminato, qualificato ed inquadrato al medesimo livello di arrivo dell'apprendista.

Art. 20.3 - Inquadramento e durata

Il contratto di apprendistato può essere concluso per i livelli compresi tra il livello C ed il livello A.

I livelli di inquadramento professionale e trattamento economico per gli apprendisti potranno essere i seguenti:

Livello finale	Durata	Percorso Professionale	Trattamento economico
Livello A	36 mesi	24 mesi livello C 12 mesi livello B	24 mesi livello C 12 mesi livello B

[Handwritten signatures and initials on the right side of the page, including 'All', 'Sonia', 'P', 'D', 'C', 'F. Romano', 'Aa', and 'go']

[Handwritten signatures and initials on the left side of the page, including '26', 'P', 'B', and 'R']

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including 'Aa' and 'go']

divise la spesa relativa è a carico del datore di lavoro.

Art. 54 - Reperibilità

Per necessità tecnico organizzative delle centrali operative ad alcuni lavoratori potrà essere richiesta su base volontaria la reperibilità giornaliera sulle 24 ore al di fuori del posto di lavoro, con l'impegno di recarsi sul posto di lavoro in caso di necessità, nel tempo che verrà concordato con il lavoratore stesso.

La reperibilità sarà computata a partire dalla consegna dell'apparecchio cerca persone (teledrin, telefono palmare o altro strumento) e fino alla sua riconsegna, fermo restando l'obbligo che per l'intero periodo l'apparecchio dovrà restare in funzione e costantemente collegato alla persona.

Come indennità di reperibilità sarà corrisposto un importo pari a euro 8,00 per ogni 24 ore o frazione di esse; salvo quanto diversamente previsto in accordi scritti individuali che possono recepire forme di forfetizzazione.

Qualora venisse richiesta la prestazione lavorativa con presenza in azienda saranno riconosciuti:

- un compenso pari alle ore di lavoro prestate,
- le maggiorazioni previste per turno e straordinario,
- una indennità forfettaria pari euro 15,00 a titolo di indennità speciale rimborso spese.

Art. 55 - ~~Collegio di conciliazione ed arbitrato~~ Tentativo di conciliazione

In caso di controversie individuali di lavoro le Parti, anziché adire la Commissione di conciliazione prevista dagli artt. 410 e seguenti c.p.c. come modificati dalla legge 4 novembre 2010, n. 183 e successive modifiche ed integrazioni possono scegliere, ai sensi di quanto previsto dai predetti articoli, di

[Handwritten signatures]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

esperire il tentativo di conciliazione anche in sede sindacale con l'assistenza delle rispettive Organizzazioni Sindacali secondo le modalità e le procedure sotto indicate.

Viene costituita, a tale scopo, una Commissione Paritetica di Conciliazione.

La predetta Commissione è composta:

- a) per i datori di lavoro, da un rappresentante dell'ANIA;
- b) per i lavoratori, da un rappresentante delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto, cui il lavoratore sia iscritto o abbia conferito mandato.

La Segreteria della Commissione ha sede presso l'ANIA e le riunioni della Commissione avranno luogo presso gli uffici dell'Associazione, o di Milano o di Roma, ovvero presso gli uffici dell'azienda interessata alla controversia siti nel capoluogo della provincia ove presta la sua attività il lavoratore interessato, se in questa operano più di 200 dipendenti da Imprese assicuratrici, o, in caso contrario, nel capoluogo di regione. Qualora in tali località non esistessero uffici aziendali, le parti si accorderanno su un diverso luogo dove effettuare la riunione della Commissione.

La parte interessata ad esperire il tentativo di conciliazione secondo la presente procedura, deve farne richiesta alla Commissione Paritetica di Conciliazione, anche tramite l'Organizzazione Sindacale alla quale è iscritta e/o abbia conferito mandato, o, se trattasi di Imprese, anche tramite l'ANIA.

Copia della richiesta del tentativo di conciliazione, è inviata alla parte convenuta mediante raccomandata A.R.

La richiesta deve precisare:

- a) le generalità del ricorrente e l'impresa di cui è dipendente o legale rappresentante;
- b) la delega per la nomina del proprio rappresentante nel collegio di conciliazione ad un'organizzazione sindacale, qualora la parte ricorrente sia il lavoratore; la delega all'ANIA qualora la parte ricorrente sia l'impresa;
- c) il luogo dove devono venire effettuate le comunicazioni inerenti la procedura;
- d) l'oggetto della vertenza.

La Commissione Paritetica di Conciliazione, una volta ricevuta la comunicazione, comunicherà a tutte le parti, tempestivamente, data e luogo della comparizione ai fini del tentativo di conciliazione.

Il tentativo di conciliazione deve essere esperito entro quaranta giorni dalla data di presentazione della richiesta alla Commissione Paritetica di Conciliazione. Trascorso inutilmente tale termine, il tentativo di conciliazione si considera comunque espletato ai fini dell'art. 412-bis del c.p.c. Ove il tentativo di conciliazione abbia esito positivo, anche limitatamente ad una parte della pretesa avanzata dalla parte

interessata, si formerà un verbale che dovrà essere sottoscritto dalle parti nonché dalla Commissione Paritetica di Conciliazione, avente valore di conciliazione della lite in sede sindacale ai sensi dell'art. 2113, comma 4 c.c. e degli artt. 410 e 411, comma 3, c.p.c., 412 ter., come modificati dalla legge 11 agosto 1973, n. 533 e dalla legge 4 novembre 2010, n. 183 e successive modifiche ed integrazioni.

Il processo verbale di conciliazione verrà depositato, a cura di una delle Parti, presso la Direzione Territoriale del Lavoro, ai fini del suo successivo inoltro presso il Tribunale competente per territorio.

Se la conciliazione non riesce, si applicano le disposizioni dell'art. 411 c.p.c. e successive modifiche e integrazioni.

~~E' istituito a cura delle organizzazioni stipulanti il presente contratto un Collegio di Conciliazione ed Arbitrato.~~

~~A tale Collegio è demandato il compito di:~~

~~dare luogo al tentativo di conciliazione ex art. 410 c.p.c. per tutte le controversie individuali e collettive relative ai rapporti di lavoro di cui all'art. 409 c.p.c..~~

~~A tale Collegio è altresì demandato il compito di pronunciarsi: per devoluzione delle parti, sulle controversie individuali e collettive relative ai rapporti di lavoro ai sensi dell'art. 412 ter c.p.c., comprese quelle di cui all'art. 7 legge 20/05/1970 n. 300, nonché sulle controversie relative all'interpretazione ed applicazione del presente contratto.~~

~~Il Collegio è composto da tre membri, di cui uno designato dalle organizzazioni imprenditoriali stipulanti, la cui firma risulti essere stata depositata presso la Direzione Provinciale del Lavoro; uno designato dalle organizzazioni sindacali stipulanti, la cui firma risulti essere stata depositata presso la Direzione Provinciale del Lavoro; uno, con funzioni di Presidente, scelto di comune accordo dalle rispettive organizzazioni territoriali, la cui firma risulti essere stata depositata presso la Direzione Provinciale del Lavoro.~~

~~In caso di mancato accordo sulla designazione del membro con funzioni di Presidente, quest'ultimo sarà sorteggiato tra i nominativi compresi in una apposita lista di nomi non superiore a sei, preventivamente concordata, oppure in mancanza di ciò, sarà designato su richiesta di una o di entrambe le organizzazioni predette dal Presidente del competente Tribunale.~~

Handwritten signatures and initials on the left side of the page, including a large 'AB' and several illegible scribbles.

Handwritten signatures and initials on the right side of the page, including a large signature that appears to be 'P...' and several other illegible marks.

Handwritten signatures and initials at the bottom center of the page, including a signature that looks like 'Ala'.

~~la commissione di conciliazione nella cui circoscrizione si trova l'azienda o la dipendenza alla quale il lavoratore è addetto o era addetto al momento dell'estinzione del rapporto;~~
~~rimane comunque fermo il diritto delle parti di adire l'autorità giudiziaria competente.~~

~~Per quanto qui non espressamente definito, si fa riferimento alle norme di legge.~~

~~Art. 56 Interpretazione del contratto~~

~~Per la risoluzione delle controversie che eventualmente potessero sorgere per l'interpretazione e l'applicazione del presente contratto viene istituita una Commissione paritetica composta da rappresentanti dell'ANIA e delle OO.SS. firmatarie del presente contratto.~~

~~Il funzionamento della Commissione di cui al precedente comma è così disciplinato:~~

- ~~— La Commissione paritetica è composta da 10 membri: 5 designati dall'ANIA, 5 designati dalle suddette OO.SS..~~
- ~~— La Commissione ha il compito di esaminare e risolvere le controversie di interpretazione ed applicazione del CCNL.~~
- ~~— La Commissione si riunisce su istanza di una delle Organizzazioni stipulanti il presente contratto, la quale rimetterà alla Commissione stessa tutti gli elementi utili all'esame del caso controverso.~~
- ~~— Le riunioni avranno luogo di norma presso la sede dell'ANIA. La data della convocazione sarà fissata d'accordo tra le Parti, entro tre mesi dalla presentazione dell'istanza di cui al precedente alinea.~~
- ~~— La Commissione si pronuncerà entro un mese dalla prima riunione. Al termine dell'esame verrà redatto il verbale conclusivo dal quale dovrà risultare se la decisione è stata adottata all'unanimità o a maggioranza, senza indicazione, in quest'ultimo caso, dei nominativi dei votanti.~~
~~Qualora non si raggiunga alcuna decisione, ovvero in caso di parità, i singoli membri della Commissione potranno far~~

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures and initials]
AG *[Handwritten signature]* *[Handwritten signature]* *[Handwritten signature]*

~~constatare a verbale le "dichiarazioni di voto" che riterranno opportune.~~

~~Copia del verbale sarà inviata alle Organizzazioni stipulanti per i provvedimenti di loro competenza.~~

Art. 57 Validità del contratto

~~Il presente contratto decorrerà dal 1° gennaio 2011 e scadrà il 30 settembre 2014.~~

~~Vengono fatte salve le differenti scadenze concordate per i singoli istituti e previste negli articoli precedenti.~~

~~Il presente contratto si intenderà tacitamente rinnovato qualora non venga disdettato per iscritto da una delle parti almeno due mesi prima della scadenza.~~

Tabella retributiva minimi nazionali

~~Al personale presente alla data del 31 dicembre 2012 saranno riconosciuti i seguenti importi ed i seguenti aumenti retributivi parametrati al livello C (per tutti gli altri livelli saranno calcolati in base all'indice di riparametrazione):~~

~~Livello C:~~

~~anno 2011: una tantum di Euro 300 lorde omnicomprensive di tutti gli istituti di legge e di contratto, diretti, indiretti e differiti. L'importo dell'una tantum sarà riparametrato sulla base dell'effettivo periodo lavorato nell'anno 2011, e per i lavoratori part time sarà riproporzionato in base alla percentuale dell'orario di lavoro. Per le frazioni di mese vale quanto previsto per le mensilità aggiuntive.~~

[Handwritten signatures on the right side of the page]

[Large handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

Anno 2012: minimo tabellare dal 01.01.2012 pari a Euro 1.712,09;

Anno 2013: minimo tabellare dal 01.01.2013 pari a Euro 1.744,62;

Anno 2014: minimo tabellare dal 01.01.2014 pari a Euro 1.777,76.

Gli importi relativi agli anni 2011 e 2012 saranno erogati entro il mese di marzo 2013.

Tutti gli importi sopra indicati potranno essere riassorbiti da eventuali superminimi individuali.

Livello	Importo Una-Tantum 2011	Minimi tabellari dal 1/1/2012	Minimi tabellari dal 1/1/2013	Minimi tabellari dal 1/1/2014
Quadro super	427,44	2.439,38	2.485,73	2.532,96
Quadro	407,85	2.327,58	2.371,81	2.416,87
Livello A super	349,74	1.995,95	2.033,88	2.072,52
Livello A	336,03	1.917,71	1.954,14	1.991,27
Livello B	315,99	1.803,34	1.837,61	1.872,52
Livello C	300,00	1.712,09	1.744,62	1.777,76
Livello D	275,31	1.571,18	1.601,04	1.631,45
Livello D Nuove assunto	250,62	1.430,28	1.457,45	1.485,15
Livello E	258,63	1.475,99	1.504,03	1.532,61

Art.56 – Validità del contratto

- A) Il presente contratto decorrerà dal 17 aprile 2018 e scadrà il 31 dicembre 2019 e si intenderà tacitamente rinnovato per un periodo di quattro anni, qualora non venga disdettato per iscritto da una delle Parti almeno tre mesi prima della scadenza.

Vengono fatte salve le differenti scadenze concordate per i singoli istituti e previste negli articoli precedenti.

B) Tabella retributiva minimi nazionali

Al personale disciplinato dal presente CCNL in servizio alla data di stipula del presente Accordo si applicherà il trattamento economico di cui alla Tabella allegata, con le decorrenze ivi indicate.

Gli arretrati spettanti a partire dal 1.1.2017 – che saranno erogati non oltre il 30.6.2018 – saranno riconosciuti al personale in forza alla data di stipula del presente accordo e rapportati al servizio prestato a partire dal suddetto 1.1.2017.

Le somme erogate a titolo di arretrati saranno considerate utili ai soli effetti della determinazione della quota di accantonamento del TFR relativa all'anno 2018 e delle prestazioni economiche di maternità.

Al personale di cui al primo comma della presente lettera B saranno riconosciuti i seguenti minimi tabellari parametrati al livello C (*) (per tutti gli altri livelli, gli importi saranno calcolati in base all'indice di riparametrazione):

dal 1.1.2017, € 1.797,76

dal 1.1.2018, € 1.817,76

dal 1.7.2019, € 1.842,76

dal 1.7.2020, € 1.857,76

Tutti gli incrementi relativi agli importi sopra indicati potranno essere riassorbiti da eventuali superminimi individuali.

Allegato 1 - Minimi tabellari (*)

Livello	Minimi tabellari dal 1.1.2017	Minimi tabellari dal 1.1.2018	Minimi tabellari dal 1.7.2019	Minimi tabellari dal 1.07.2020
Quadro S	2.561,46	2.589,95	2.625,57	2.646,94
Quadro	2.444,06	2.471,25	2.505,24	2.525,63
AS	2.095,84	2.119,15	2.148,30	2.165,78
A	2.013,67	2.036,07	2.064,08	2.080,88
B	1.893,59	1.914,65	1.940,98	1.956,78
C	1.797,76	1.817,76	1.842,76	1.857,76
D	1.649,80	1.668,16	1.691,10	1.704,87
Livello D Nuovo assunto	1.501,86	1.518,57	1.539,45	1.551,98
Livello E	1.549,85	1.567,09	1.588,65	1.601,58

(*) Livello C di riferimento al 01/01/2014 = 1.777,76

Fonte: ANIA

[Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including a large signature on the right side and several smaller ones at the bottom.]

