

ASSICURAZIONI - AGENZIE IN GESTIONE LIBERA (ANAPA - UNAPASS)

PARTI CONTRAENTI	STIPULA	DECORRENZA	SCADENZA
Datoriali ANAPA, UNAPASS Sindacali FIBA-CISL, FISAC-CGIL, FNA, UILCA	18 DICEMBRE 2017	1° GENNAIO 2016	Economica 30 GIUGNO 2020 Normativa 30 GIUGNO 2020

LIVELLI E QUALIFICHE

Il personale viene inquadrato in 3 diverse aree professionali e 6 livelli retributivi:

- area A: posizione organizzativa 1 - livello retributivo 6;
- area B: posizioni organizzative 3-2-1 - livelli retributivi, rispettivamente, 5, 4 e 3;
- area C: posizioni organizzative 2-1 - livelli retributivi, rispettivamente, 2, e 1.

AREA PROFESSIONALE A

Appartengono a quest'area professionale quei lavoratori/trici ai quali l'agente, per l'importanza e l'autonomia delle funzioni e della conseguente responsabilità, delega compiti che comportano autonome decisioni e responsabilità gestionali in merito alla pianificazione, gestione e controllo del personale e delle risorse dell'agenzia e/o sovrintendono all'attività di due o più uffici, facenti capo ad una stessa agenzia, a ciascuno dei quali sia preposto un capo ufficio.

AREA PROFESSIONALE B

Si tratta di lavoratori che svolgono mansioni che possono richiedere rilevanti competenze tecnico professionali; essi sono tenuti a verificare la correttezza dei risultati delle operazioni svolte e delle procedure adottate, anche dal personale da essi eventualmente gerarchicamente dipendente.

I profili professionali di quest'area esplicano di solito i seguenti compiti:

- accolgono la clientela, effettuano l'analisi e diagnosi della loro situazione assicurativa, assicurando informazioni e proponendo, sulla base dei verificati bisogni assicurativi, i prodotti più adeguati;
- emettono polizze ed appendici, espletandone la relativa corrispondenza e provvedendo, quando richiesto, all'incasso delle stesse;
- forniscono assistenza e consulenza ai canali di vendita ed alla clientela relativamente alle operazioni di liquidazione, prestito, riscatti, apertura sinistri, operazioni di portafogli vita e danni, cambiamenti nelle modalità di pagamento ecc. e sui servizi dell'agenzia.

Alcuni profili professionali, in particolare, pianificano l'organizzazione del processo lavorativo del proprio ufficio e coordinano e/o controllano un gruppo di risorse.

AREA PROFESSIONALE C

Appartengono a quest'area professionale lavoratori che svolgono attività manuali e/o ausiliarie al funzionamento degli uffici, per abilitarsi alle quali occorrono semplici conoscenze professionali e/o che svolgono attività manuali semplici.

Area	Posizione organizzativa	Livello	Descrizione
A	1	6	Il personale è quello munito di procura generale, con pieni poteri per tutti gli affari che concernono l'attività propria dell'agente, assumerà la qualifica di Quadro.

Area	Posizione organizzativa	Livello	Descrizione
B	3	5	<p>Appartengono a questa posizione organizzativa lavoratori che siano preposti in via continuativa, quali responsabili del coordinamento, pianificazione e controllo, nell'ambito dell'Agenzia e/o di sedi ed uffici distaccati, di un gruppo o di una unità operativa di lavoratori, parte dei quali svolgono mansioni per cui è previsto l'inquadramento nell'area professionale B e/o lavoratori che in autonomia ed in via continuativa svolgono compiti per i quali è richiesta una elevata competenza tecnico/commerciale, una capacità d'uso intensivo degli strumenti informatici e/o sviluppano studi e progetti relativi a problemi complessi.</p> <p>Rientrano in tale posizione organizzativa i seguenti profili:</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ capi ufficio o capi di altre unità comunque denominate identificati dalla prima parte della descrizione della posizione organizzativa; ◆ specialisti commerciali: elaborano i piani commerciali tramite analisi di mercato effettivo e potenziale e sulla concorrenza e ne curano l'attuazione. Sistematizzano piani di intervento, iniziative commerciali e piani incentivanti utili a sviluppare le vendite, curandone e verificandone la realizzazione; ◆ specialisti di amministrazione e bilancio: con approfondita conoscenza delle normative fiscali elaborano il bilancio preventivo e consuntivo dell'Agenzia gestendone le problematiche, ivi compresi gli adempimenti fiscali; collaborano direttamente con i consulenti fiscali e, con approfondita conoscenza delle normative di contabilità e di quelle bancarie, amministrano i flussi finanziari dell'intera Agenzia, decidendo la destinazione delle risorse finanziarie sulle varie voci di spesa e/o di ricavo.
	2	4	<p>Appartengono a questa posizione organizzativa lavoratori/trici che siano preposti in via continuativa o con specifico ordine di servizio scritto quali responsabili di attività di coordinamento e di controllo di un gruppo di unità operative di collaboratori e/o soggetti, parte dei quali svolgono mansioni per cui è previsto l'inquadramento nelle posizioni organizzative 1^A o 2^A, o che siano preposti a coadiuvare in via permanente il Capo Ufficio nei suoi compiti e/o lavoratori/trici che autonomamente e in via continuativa, avendo acquisito una specifica competenza e una capacità d'uso regolare di strumenti informatici, svolgono compiti di particolare contenuto tecnico, specialistico e/o forniscono assistenza e consulenza per i problemi complessi, anche all'esterno dell'agenzia.</p> <p>Rientrano in tale posizione organizzativa i seguenti profili:</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ vice capi ufficio, coordinatori di unità comunque denominate, identificati dalla prima parte della descrizione della posizione organizzativa; ◆ assuntori di prodotti speciali: sulla base della documentazione ricevuta o raccolta direttamente elaborano progetti di polizza di particolare complessità relativi a bisogni specifici, non riconducibili standard prefissati, che comportano una competenza esclusiva, un'approfondita conoscenza del cliente, dei prodotti (sul piano tecnico, legislativo) attinenti il ramo vita e/o il ramo danni, che richiedono altresì capacità di relazione, d'integrazione e negoziazione con i tecnici preposti dalla Direzione Generale; predispongono inoltre la documentazione necessaria in caso di partecipazione a gare; ◆ analisti, analisti-programmatori: sviluppano e gestiscono progetti di automazione, intervistano gli utenti, disegnano gli archivi, definiscono i flussi ed i programmi necessari; verificano l'impatto sul sistema delle procedure rateizzate; assicurano la manutenzione di quelli esistenti, forniscono inoltre la necessaria assistenza e formazione agli utenti; ◆ responsabili del servizio amministrazione, contabilità e/o cassa: gestiscono l'amministrazione, la contabilità e/o la cassa dell'agenzia; ◆ specialisti di vendita, che effettuano l'analisi della situazione assicurativa della clientela, predisponendo le soluzioni più adeguate, sulla base dei verificati bisogni assicurativi; ◆ assistenti per i sinistri che, con poteri di iniziativa per la gestione dei sinistri di tutti i rami, forniscono assistenza alla clientela durante le fasi della trattazione dei danni ed in particolare, su specifico incarico dell'agente, interagiscono con le strutture liquidative delle imprese in merito alla risarcibilità del sinistro e, se necessario, fino alla sua definizione.
B	1	3	<p>Sono compresi i seguenti profili:</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ addetti al front-office, i quali accolgono la clientela, curano l'incasso dei premi, mettono in atto processi commerciali volti a perfezionare nuovi contratti, avvalendosi di strumenti e canali tecnologici; ◆ assuntori di prodotti auto ed altri standardizzati, che non rientrano del profilo di cui al 4° livello. In particolare per prodotti standardizzati si intendono quei prodotti assicurativi ai quali accedono garanzie o clausole predeterminate che vengono rimesse alla libera scelta dell'assicurato e non sono modificabili dal soggetto incaricato della distribuzione;

Area	Posizione organizzativa	Livello	Descrizione
B	1	3	<ul style="list-style-type: none"> addetti al servizio amministrativo, di contabilità e/o di cassa, che operano alle dirette dipendenze del responsabile del relativo servizio. Al personale di cassa non può essere attribuita alcuna responsabilità per maneggio denaro, non avendo specifica indennità; operatori per i sinistri, che effettuano la ricezione delle denunce di sinistro, l'apertura e le operazioni amministrative ad esse connesse.
C	2	2	Per quanto riguarda i profili, a titolo esemplificativo, fra le attività riconducibili al presente livello retributivo rientrano gli archivisti, i centralinisti, gli addetti alla posta, i dattilografi anche con uso di videoscrittura, gli esattori, intendendosi per tali quei lavoratori che si occupano della mera riscossione all'esterno dell'Agenzia, senza alcuna trattazione di affari.
	1	1	A titolo esemplificativo rientra in questo livello retributivo il personale ausiliario, e cioè i commessi, gli autisti, i fattorini ed il personale di fatica (addetto alle pulizie). Infine, si sottolinea che al personale di cassa non può essere attribuita alcuna responsabilità per maneggio denaro, non avendo specifica indennità.
Note			
<p><i>L'impiegato qualificato, non apprendista, unico dipendente dell'agenzia, viene inquadrato almeno al 3° livello retributivo.</i></p> <p><i>E' fatto salvo il diritto al trattamento retributivo del 4° livello per quei lavoratori il cui rapporto di lavoro si sia instaurato prima del 30 giugno 2006 e che, essendo stati inquadrati al 3° livello come unico dipendente di agenzia (ex 2ª categoria), abbiano mantenuto ininterrottamente tale caratteristica di unico dipendente fino alla data di sottoscrizione del CCNL.</i></p> <p><i>I lavoratori il cui rapporto di lavoro si sia instaurato nel periodo intercorrente dal 1° luglio 2006 al 30 giugno 2010 e che, essendo stati inquadrati al 3° livello come unico dipendente di agenzia (ex 2ª categoria), abbiano mantenuto ininterrottamente tale caratteristica di unico dipendente fino alla data di sottoscrizione del CCNL, percepiranno il 50% della differenza di trattamento retributivo fra il 3° ed il 4° livello.</i></p> <p><i>I suddetti trattamenti retributivi comprenderanno le differenze di stipendio tabellare di biennio (stipendio + scatti di anzianità) e saranno corrisposti a titolo di "assegno ad personam" riassorbibile in caso di passaggio a livelli superiori al 3°.</i></p> <p><i>Sono fatte salve le aspettative dei lavoratori che conseguano entro l'anno 2014 il diploma di scuola media superiore o il diploma di laurea, al termine di corsi di studio comunque attinenti alle materie giuridico-statistico-economiche. Tali lavoratori saranno inseriti, rispettivamente, almeno al 3° e al 4° livello retributivo.</i></p>			

PARAMETRI CONTRATTUALI

Divisori	Giornaliero	1/250 della retribuzione annua
	Orario	1/158,59 di 1/12 della retribuzione annua
Mensilità	Tredicesima	1 mensilità normale da corrispondere entro il 15 dicembre
	Quattordicesima	1 mensilità normale da corrispondere entro il 15 giugno

ELEMENTI ECONOMICI

SCATTI DI ANZIANITÀ

Numero massimo	15
Frequenza	<p>Limitatamente agli assunti dopo la data di sottoscrizione dell'accordo di rinnovo (18 dicembre 2017) la decorrenza degli scatti sarà</p> <ul style="list-style-type: none"> biennale per i primi 8 e triennale per i successivi 7. <p>Per i lavoratori già in forza a tale data, la frequenza è biennale.</p>
Decorrenza	Gli scatti periodici di anzianità sono corrisposti a partire dal primo mese di assunzione, se la stessa è stata effettuata nel periodo tra il 1° e il 15° giorno del mese, ovvero dal mese successivo a quello nel quale è avvenuta l'assunzione, se la stessa è stata effettuata nel periodo compreso tra il giorno 16 e il termine del mese.

Importi	Decorrenza	Livello					
		6°	5°	4°	3°	2°	1°
	Da gennaio 2019	38,94	34,00	31,45	28,68	26,86	26,24
Da giugno 2019	39,37	34,38	31,79	29,00	27,15	26,53	

INDENNITÀ

Premio di anzianità	<p>Corrisposto al compimento del 15° e del 25° anno di servizio nella misura di 1/12 e di 2/12 della retribuzione annua.</p> <p>Il premio è proporzionalmente ridotto nel caso di cessazione del rapporto di lavoro per morte del dipendente tra il 10° ed il 15° anno di servizio ed in ogni caso di cessazione del rapporto avvenuta tra il 20° ed il 25° anno di servizio prestato, salvo il caso di licenziamento in tronco o dimissioni.</p>
Mensa	<p>La prestazione sostitutiva della mensa che le aziende erogheranno ai propri dipendenti, in caso di intervallo fra i due turni lavorativi giornalieri effettivamente fruito, nella misura prevista, sarà attuata mediante buono pasto di valore pari a 4,00 euro o anche, in alternativa, tramite convenzione con esercizi pubblici di somministrazione di pasti.</p>
Trasferta	<p>Viene corrisposto il rimborso analitico e documentato per tutte le spese sostenute per la missione, nonché, in ogni caso, il rimborso integrale delle spese documentate di trasporto.</p> <p>Quando la trasferta abbia comportato una prestazione almeno pari all'intera giornata lavorativa del lavoratore è corrisposto ai lavoratori interessati anche un'ulteriore importo di 15,49 euro giornalieri a titolo di indennità forfetaria o rimborso spese analiticamente attestate, anche se non documentabili.</p>
Trasferimento	<p>Il trasferimento del dipendente in un comune diverso da quello in cui abitualmente svolge l'attività lavorativa va comunicato per iscritto con un preavviso, in via generale,</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ di 3 giorni lavorativi e ◆ di almeno 30 giorni, nell'ipotesi di uno spostamento della sede di lavoro superiore a 50 km. <p>Qualora il datore di lavoro richieda al lavoratore anche il cambio di residenza e/o domicilio, i trasferimenti comportano il diritto al rimborso della spesa effettiva:</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ di viaggio per la via più breve; ◆ per il trasporto del mobilio e del bagaglio. <p>Nell'ipotesi in cui i familiari o i conviventi seguano il dipendente nella nuova residenza, i suddetti rimborsi comprenderanno anche le spese effettive di viaggio per tali persone.</p> <p>Il trasferimento non può essere disposto nei confronti dei lavoratori disabili ed in caso di astensione obbligatoria per maternità.</p>

CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

Premio di risultato	<p>È istituito il premio aziendale di produttività individuale che costituisce ad ogni effetto la contrattazione di secondo livello. Il premio aziendale di produttività individuale è correlato al raggiungimento di incrementi di produttività delle singole agenzie.</p> <p>Il riferimento per la misurazione dell'incremento di produttività individuale è identificato nelle provvigioni annue lorde percepite dall'agenzia - verificate per cassa - compresi rappels e/o sistemi premianti comunque denominati.</p> <p>La condizione per la corresponsione del premio si verifica quando i valori di incremento di produttività individuale, aggiuntivo rispetto al tasso di inflazione reale, misurato con la stessa metodologia utilizzata per determinare gli aumenti contrattuali, sono i seguenti:</p>			
	Livello	+ 2 punti	+ 4 punti	+ 6 punti
	6° - p.o. 1 [^]	240,00	306,00	382,50
	5° - p.o. 3 [^]	208,00	265,20	331,50
	4° - p.o. 2 [^]	192,00	244,80	306,00
	3° - p.o. 1 [^]	176,00	224,40	280,50
	2° - p.o. 2 [^]	164,00	209,10	261,38
	1° - p.o. 1 [^]	160,00	204,00	255,00
<p>Al verificarsi della condizione sopra indicata verranno corrisposti gli importi indicati, determinati in misura fissa "una tantum", salvo quanto specificato di seguito..</p>				

Premio di risultato	<p>I suddetti importi sono esclusi da ogni ricalcolo e/o incidenza sui singoli istituti contrattuali, e non saranno utili per la determinazione del TFR. Gli stessi saranno corrisposti pro-quota ai lavoratori assunti nel corso dell'anno di riferimento, con calcolo per dodicesimi; saranno altresì corrisposti in misura proporzionalmente ridotta ai lavoratori a tempo parziale ed agli apprendisti.</p> <p>La corresponsione avrà luogo unitamente alla busta paga del mese di giugno dell'anno successivo a quello di osservazione.</p> <p>Diverse modalità di determinazione del premio potranno essere oggetto di accordi di 2° livello, da porre in essere esclusivamente nelle aziende con più di 15 dipendenti.</p>
----------------------------	---

GESTIONE DEL RAPPORTO

PERIODO DI PROVA

Non può superare i 3 mesi di effettivo servizio e non può essere ripetuto. Nell'eventuale periodo di prova è corrisposta la retribuzione normale, con diritto al TFR.

ORARIO

Orario normale di lavoro	<p>L'orario normale di lavoro, pari a 37 ore e 30 minuti su 5 giorni, è da distribuirsi da lunedì a venerdì con un massimo di 8 ore giornaliere distribuite su due turni. In regime di normale orario di lavoro le agenzie non potranno chiudere oltre le ore 19.00.</p>
Flessibilità	<p>È prevista inoltre la possibilità, mediante intese/accordi territoriali, di forme di flessibilità giornaliera - in entrata ed in uscita - e, solo temporaneamente e per particolari esigenze aziendali, flessibilità nell'arco della settimana o nell'arco dell'anno.</p> <p>A partire dal 1° gennaio 2018 è prevista l'introduzione di nuove articolazioni orarie in ragione di variazioni dell'intensità lavorative dell'agenzia, non cumulabili ed immediatamente esigibili, la cui applicazione viene esclusa nei confronti dei lavoratori part-time, nonché dei lavoratori destinatari delle previsioni dell'art. 33 della Legge n. 104/1992 per sé o per familiari a carico o in quanto affidatari di soggetti portatori di handicap, salvo espressa richiesta scritta di utilizzo del sabato lavorativo.</p>
Flessibilità	<p>Utilizzo del sabato</p> <ul style="list-style-type: none"> la distribuzione dell'orario settimanale su 6 giorni, dal lunedì al sabato, con termine del turno antimeridiano del sabato non oltre le ore 13.00, per un massimo di 8 settimane l'anno. <p>Il recupero del sabato mattina lavorativo deve avvenire di norma in una mezza giornata da fruire nella settimana stessa di apertura del sabato o, in caso di impossibilità, in un lasso di tempo non superiore a 3 mesi dalla prestazione effettuata.</p> <p>Esclusivamente su richiesta scritta del lavoratore, il recupero potrà avvenire ad ore, come riduzione oraria di tutte le giornate lavorative anche in entrata e/o in uscita.</p> <p>Articolazione plurisettimanale su 5 giorni</p> <p>Per fronteggiare le variazioni dell'intensità lavorativa dell'agenzia si prevede, altresì, la possibilità di realizzazione di diversi regimi di orario (rispetto all'articolazione prescelta),</p> <ul style="list-style-type: none"> con il superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al limite di 44 ore settimanali, per un massimo di 6 settimane. <p>A fronte della prestazione di ore aggiuntive, individuate nel piano di programmazione annuale, agli interessati spetteranno, nel corso dell'anno ed in periodi di minore intensità lavorativa, una pari entità di ore di riduzione.</p> <p>Ai fini dell'applicazione di tali previsioni, per anno di intende il periodo di 12 mesi seguente la data di avvio del programma annuale di flessibilità.</p> <p>Ai lavoratori viene garantita la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario.</p> <p>Nell'ipotesi di mancata fruizione del recupero dell'attività lavorativa svolta in eccedenza nel periodo programmato, è stabilita la corresponsione, entro il mese successivo al termine del periodo pianificato, della retribuzione oraria relativa al maggior lavoro prestato, maggiorata del 30%.</p> <p>Infine, si sottolinea che è consentito alternativamente, a scelta del datore di lavoro, l'utilizzo di 8 sabati lavorativi per dipendente e di 6 settimane di articolazione plurisettimanale dell'orario di lavoro l'anno: non è ammessa l'apertura al sabato e l'articolazione plurisettimanale dell'orario nello stesso anno solare.</p>

ROL E FESTIVITÀ

Rol	A seguito di intese/accordi a livello territoriale sulla diversa distribuzione dell'orario di lavoro (flessibilità annuale o settimanale) possono essere previste riduzioni di orario, su base annua, per un massimo di 26 ore.
Ex Festività	Le 4 giornate di festività sopresse potranno essere godute come permessi, frazionabili in ore, o monetizzate a seconda del volere del dipendente. Le 4 giornate di riposo compensativo possono essere frazionate e fruite a periodi non inferiori ad 1 ora. Nel caso di pagamento dei giorni ex festivi si divide la retribuzione annuale per 250 per ogni giornata.
Festività	<p>Oltre a quelle di legge, il Santo Patrono e il 16 agosto. Nelle giornate semifestive, fermo restando l'orario stabilito, il lavoro sarà limitato al solo turno antimeridiano e avrà termine alle ore 12. Nel caso di orari di lavoro distribuiti in modo non omogeneo fra turno di mattina e pomeridiano, il lavoratore avrà diritto di prestare solo metà del proprio orario contrattuale giornaliero, effettuando i necessari conguagli nell'ambito della settimana. A titolo esemplificativo, le Parti hanno precisato che</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ in caso di lavoratore con orario di solo 4 ore la mattina, la prestazione lavorativa sarà limitata a 2 ore; ◆ in caso di lavoratore con orario di solo 4 ore il pomeriggio, la prestazione lavorativa di 2 ore non avrà luogo nel giorno in questione ma sarà ridistribuita in altro giorno della settimana, da concordare. <p>La festività del 4 novembre non dà luogo al riposo compensativo ma è da retribuire. Le festività se cadenti di domenica sono retribuite dividendo la retribuzione annuale per 250.</p>

STRAORDINARI / NOTTURNO / FESTIVO

Tipologia	%
Lavoro straordinario diurno feriale	25%
Lavoro straordinario festivo, semi-festivo, domenicale e di sabato	50%
Lavoro straordinario notturno (dopo le ore 21.00 e fino alle ore 6.00)	50%
Note	
<p><i>Per lavoro straordinario fissato il limite massimo di 90 ore annue per ciascun dipendente.</i></p> <p><i>Le prestazioni per lavoro straordinario saranno compensate con la retribuzione oraria che si determina dividendo 1/12 della retribuzione annua per il divisore fisso di 158,59.</i></p> <p><i>Il compenso per lavoro straordinario spetta anche al personale con qualifica di capo ufficio e vice capo ufficio. Il pagamento del lavoro straordinario va effettuato non oltre i primi 5 giorni del mese successivo.</i></p> <p><i>Il lavoro straordinario compiuto di domenica od in altra giornata festiva dà diritto a chi lo compie, oltre alla corresponsione della maggiorazione, ad usufruire del riposo compensativo in altra giornata della settimana. Se tali prestazioni sono limitate alle ore antimeridiane, il riposo compensativo avrà luogo normalmente nelle ore antimeridiane del giorno successivo.</i></p> <p><i>Il lavoro straordinario, nel caso di ricorso a regimi di orario plurisettimanale, decorre dalla prima ora successiva all'orario definito e sarà liquidato con la retribuzione del mese di competenza con il trattamento previsto per la collocazione oraria in cui si è svolto il maggior orario.</i></p>	

FERIE

Durata	Ciascuno dei 5 anni civili successivi all'assunzione	20 giorni lavorativi
	Ciascuno degli anni civili successivi ai primi 5	26 giorni lavorativi
Fruizione	<p>Non sono computabili come giorni di ferie le domeniche, i sabati e le giornate interamente festive infra-settimanali, rimanendo computate come mezza giornata di ferie le giornate semifestive.</p> <p>La previsione contrattuale 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.</p> <p>Il godimento delle ferie deve avvenire:</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ per almeno 2 settimane (10 giorni lavorativi) consecutive nel corso dell'anno di maturazione; ◆ per un periodo di ulteriori 2 settimane (10 giorni lavorativi) possibilmente entro lo stesso anno di maturazione, e comunque entro il termine massimo di 18 mesi dalla fine dell'anno in cui sono maturate; ◆ il restante periodo (6 giorni lavorativi) sarà preferibilmente fruito, anche oltre il termine di 18 mesi ovvero potrà essere sostituito dalla relativa indennità. <p>Il lavoratore può presentare richiesta scritta da 2 a 3 giornate di ferie non programmate, purché non collegate ad assenze per altri motivi.</p> <p>In caso di mancato riscontro scritto da parte del datore di lavoro entro il giorno lavorativo successivo alla richiesta, questa si intenderà accettata, salvo per i casi di forza maggiore.</p>	

PREAVVISO

Anni di servizio	Durata
Fino ad 1 anno non ancora compiuto	2 mesi
dal 1° anno fino al 5° anno non ancora compiuto	3 mesi
Oltre il 5° anno	4 mesi
Note	
<i>Il termine di preavviso decorre dalla ricezione della lettera di licenziamento, e comunque dalla metà o dalla fine di ciascun mese. In caso di dimissioni la durata del preavviso è pari ad 1 mese.</i>	

ASSENZE TUTELATE

CONGEDO MATRIMONIALE

Durata	15 giorni continuativi retribuiti, non computabili nel periodo delle ferie annuali.
Fruizione	Il periodo di congedo sarà fruito in occasione del matrimonio o in altro periodo concordato fra le parti.

MATERNITÀ

Maternità obbligatoria	Integrazione dell'indennità INPS a carico del datore di lavoro fino al 100% della normale retribuzione mensile netta.
Congedo Parentale	<p>La volontà di avvalersi della fruizione ad ore di uno o più mesi del periodo di congedo parentale va comunicata al datore di lavoro con almeno 15 giorni di preavviso rispetto alla data prevista per l'inizio del periodo frazionato, indicando:</p> <ul style="list-style-type: none">• il numero di mesi interi di congedo parentale da convertire ad ore e le relative date di inizio e termine;• la programmazione mensile delle ore di congedo, in accordo con le esigenze aziendali. <p>Nella suddetta comunicazione la madre lavoratrice dovrà dichiarare di rinunciare a richiedere all'INPS il contributo economico di cui all'art. 4, comma 24, lett. b) della Legge n. 92/2012 (voucher per l'acquisto di servizi di baby-sitting, ovvero per fare fronte agli oneri della rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi privati accreditati).</p> <p>La possibilità di convertire uno o più mesi di congedo parentale in ore è ammessa anche in più riprese, fino ad esaurimento del periodo massimo riconosciuto dalla legge per ogni figlio al genitore lavoratore. Eventuali variazioni delle modalità di fruizione rispetto a quanto comunicato dal lavoratore, dovranno essere concordate con il datore di lavoro, ferma restando la facoltà, per quest'ultimo, di non aderire alla variazione richiesta.</p> <p>La fruizione del congedo parentale ad ore è cumulabile con i permessi previsti dalla legge e/o dal CCNL. In ogni caso i genitori lavoratori che usufruiscono dei congedi parentali ad ore dovranno garantire una prestazione lavorativa giornaliera non inferiore a 2 ore continuative.</p> <p>Nel caso di insorgenza di malattia del bambino durante la fruizione del congedo parentale, il genitore interessato può richiedere al datore di lavoro ed all'INPS la modifica del titolo dell'assenza e la conseguente sospensione del periodo di congedo parentale. Le ore di congedo parentale non utilizzate potranno essere oggetto di una successiva comunicazione di fruizione.</p> <p>Per ogni periodo mensile di congedo parentale ad ore richiesto, il lavoratore dovrà inoltrare apposita domanda all'INPS, eventualmente cumulando più periodi mensili richiesti. Copia di tale domanda dovrà essere trasmessa al datore di lavoro.</p> <p>A seguito della ricezione della copia della domanda, il datore anticiperà mensilmente al lavoratore, in occasione della fruizione del relativo congedo, l'importo del trattamento economico a carico dell'INPS, se spettante, calcolato in base ai criteri previsti e regolamentati dalle legge per il mese o i mesi di congedo parentale trasformato ad ore. Il coefficiente per il calcolo della quota oraria del trattamento è pari al divisore la cui determinazione sarà a cura dell'INPS; la singola giornata lavorativa è equiparata, a tali effetti, a 7 ore e 30 minuti.</p>

MALATTIA

Anzianità di servizio	Durata dell'assenza	Trattamento c/ditta	Conservazione del posto
Fino al 7° anno compiuto	6 mesi	100%	6 mesi
Tra l'8° anno iniziato ed il 10° anno compiuto	Primi 6 mesi	100%	9 mesi
	3 mesi successivi	50%	
Dall'11° anno iniziato	Primi 6 mesi	100%	12 mesi
	6 mesi successivi	50%	

Note

Le percentuali di retribuzione sopra esposte si intendono ad integrazione di quanto eventualmente corrisposto dall'INPS.

Per il computo dei periodi si sommano le assenze dovute alla stessa malattia ed alle conseguenze ad essa collegabili, quando non siano separate da un intervallo di almeno 6 mesi di servizio effettivo.

In caso di gravi e/o prolungate patologie, che determinino la necessità di superare i limiti di conservazione del posto, il lavoratore potrà chiedere, prima del termine dei suddetti periodi, un'aspettativa non retribuita e senza maturazione di alcuna anzianità, della durata massima di 12 mesi.

Almeno 30 giorni prima della scadenza del periodo di comporta va inviata al lavoratore una comunicazione, a titolo di informativa, relativa alla stessa.

INFORTUNIO

Tipologia	Conservazione del posto	Trattamento economico
Infortunio sul lavoro	Fino al termine dell'inabilità temporanea assoluta.	100%
Malattia professionale		

Note

La percentuale della normale retribuzione netta si intende ad integrazione di quanto eventualmente corrisposto dall'INAIL.

ALTRI PERMESSI (STUDIO, FORMAZIONE, ECC)

Permessi studio	I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove d'esame, hanno diritto a fruire di permessi giornalieri retribuiti, nonché di 3 giorni di permesso non retribuito in coincidenza e per la preparazione dell'esame stesso.
Formazione professionale	<p>I lavoratori parteciperanno ad eventuali corsi di formazione e/o aggiornamento previsti obbligatoriamente da norme di legge, o richiesti dal datore di lavoro per motivi e/o materie inerenti l'attività lavorativa. La partecipazione ai corsi avverrà nell'ambito dell'orario ordinario di lavoro ovvero, in caso di necessità, anche al di fuori dell'orario ordinario, in regime di lavoro straordinario, anche in eccedenza rispetto ai limiti previsti.</p> <p>Eventuali spese sostenute per la partecipazione ai corsi saranno a carico del datore e da questi rimborsate al lavoratore, qualora sostenute da quest'ultimo, previa autorizzazione. Le spese in questione saranno concordate fra le parti e regolarmente documentate, ritenendosi congrue e pertinenti le spese di sistemazione alberghiera in hotel a 3 stelle e fino ad un massimo di 50,00 euro per il rimborso di due pasti giornalieri. Le spese necessarie per l'iscrizione dei lavoratori in albi e/o registri richiesti dalla legge o dal datore di lavoro saranno ugualmente a carico di quest'ultimo.</p>
Congedo per la formazione	<p>I lavoratori che abbiano almeno cinque anni di anzianità di servizio presso la stessa agenzia, possono richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi per la formazione per un periodo non superiore a 11 mesi, continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa.</p> <p>Per congedo per la formazione si intende quello finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.</p> <p>Durante il periodo di congedo per la formazione il lavoratore conserva il posto di lavoro e non ha diritto alla retribuzione. Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi. Il congedo può essere fruito al massimo dal 10% dei lavoratori in servizio, avendo riguardo alle precedenza temporali delle relative richieste, che comunque devono essere avanzate con un preavviso non inferiore a 30 giorni.</p>

Per documentati motivi	16 ore di permessi retribuiti annui (non monetizzabili né cumulabili in caso di mancata fruizione) a fronte di giustificati e documentati motivi.
Decesso o grave infermità	Permesso retribuito di 3 giorni lavorativi all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, di un parente o di un affine entro il 2° grado o del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica.
Assemblee	A ciascun dipendente che partecipi alle assemblee provinciali indette dalle Organizzazioni sindacali stipulanti, viene concesso il permesso retribuito pari a 8 ore annue complessive, da utilizzare nell'anno solare di riferimento.

TIPOLOGIE CONTRATTUALI

LAVORO A TEMPO PARZIALE

Lavoro supplementare	<p>E' consentita la prestazione di lavoro supplementare entro il limite del 10% dell'orario contrattualmente stabilito nell'ambito del mese. Eventuali prestazioni eccedenti tale limite saranno, a richiesta del lavoratore, consolidate ed andranno così ad aumentare l'orario fisso concordato.</p> <p>Le ore di lavoro supplementare verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione, con la maggiorazione forfetariamente e convenzionalmente determinata nella misura del 20%, comprensiva di tutti gli istituti differiti, ivi compreso il TFR.</p> <p>Per i lavoratori che svolgono un rapporto di lavoro a tempo parziale verticale o misto, anche a tempo determinato, è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie (retribuite come previsto dal CCNL), intendendosi per tali quelle eccedenti il normale orario di lavoro settimanale previsto.</p>
-----------------------------	---

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Limiti quantitativi	Percentuale	Disciplina ai sensi di legge.
	Esclusioni	
Intervalli e deroga assistita	Disciplina ai sensi di legge	
Note		
<p><i>Il ricorso alle assunzioni a tempo determinato è consentito, nei termini previsti dalle norme vigenti, ai datori di lavoro che non abbiano licenziato, per riduzione di personale, lavoratori nei 6 mesi precedenti e/o ove non siano in corso ammortizzatori sociali.</i></p> <p><i>In caso di risoluzione anticipata del rapporto da parte del lavoratore, per fattispecie diverse da quelle costituenti giusta causa, il risarcimento del danno a carico del lavoratore stesso è convenzionalmente determinato in 15 giorni della retribuzione che sarebbe spettata fino al termine inizialmente previsto.</i></p> <p><i>L'eventuale periodo di prova non può superare i 3 mesi di effettivo servizio e non può essere ripetuto.</i></p>		

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Sfera applicativa	Viene ammesso per i seguenti livelli ed i relativi profili professionali:	
	Livello	Profili professionali
	4° (ex 1a categoria)	Assuntori di prodotti speciali, analisti, analisti-programmatori, assistenti per i sinistri
	3° (ex 2a categoria)	Assuntori di prodotti auto ed altri standardizzati, addetti al servizio amministrativo-di contabilità e/o di cassa, operatori per i sinistri
	2° (ex 3a categoria)	Archivisti, centralinisti, addetti alla posta, dattilografi anche con uso di videoscrittura
Scatti di anzianità	<p>Al termine dell'apprendistato, il periodo è computato integralmente ai fini dell'anzianità di servizio e per la maturazione degli scatti di anzianità, con decorrenza dalla data di inizio del contratto di apprendistato stesso.</p> <p>Al termine dell'apprendistato per il 2° livello retributivo (ex 3ª categoria), verrà attribuito l'inquadramento nel 3° livello retributivo (ex 2ª categoria), profilo di addetto al servizio amministrativo.</p>	

Attività formativa	L'impegno formativo dell'apprendista è determinato in un monte di formazione interna o esterna all'azienda, di massimo 120 ore nel triennio. Le attività formative svolte presso più datori di lavoro, così come quelle svolte presso gli istituti di formazione accreditati, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi. E' in facoltà dell'azienda anticipare in tutto o in parte le ore di formazione previste per gli anni successivi.
---------------------------	--

❑ DURATA MASSIMA

LIVELLO	DURATA
4°	36 mesi
3°	36 mesi
2°	36 mesi

❑ TRATTAMENTO RETRIBUTIVO

I livelli di inquadramento professionale per gli apprendisti saranno gli stessi in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato.

Il trattamento economico sarà ragguagliato a quello previsto per la categoria per cui è svolto l'apprendistato e le retribuzioni sono previste nelle seguenti misure:

- 90% per il primo anno;
- 93,5% per il secondo anno;
- 96,5% per il terzo anno.

BILATERALITÀ

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Fondo pensione negoziale aperto			
Tipologia lavoratore	Contribuzione		Quota TFR
	c/datore	c/dipendente	
Lavoratori già occupati al 28/04/1993	2% oppure 1%	2% oppure 0,25%	50%
Lavoratori occupati dopo il 28/04/1993			100%
Note			
<p>La contribuzione al Fondo è determinata con riferimento alla retribuzione utile per il calcolo del TFR. Viene stabilita nelle suddette misure alternative, a scelta del lavoratore:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2% a carico dell'impresa e 2% a carico del lavoratore; - 1% a carico dell'impresa e 0,25% a carico del lavoratore. <p>In ogni caso è facoltà del lavoratore versare fino ad un massimo del 9% della propria retribuzione utile per il calcolo del TFR.</p>			

ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Nell'ambito delle previsioni relative al contributo di assistenza contrattuale, la Cassa lavoratori agenziali garantisce prestazioni di assistenza sanitaria attraverso un contributo mensile (per 12 mensilità) per la copertura del piano sanitario, pari ad 2,00 euro a carico del lavoratore e 6,50 euro a carico del datore di lavoro per tutti i lavoratori, anche apprendisti.

RETRIBUZIONE MINIMA

Si riporta la tabella fornita dalle Parti, relativa agli importi mensili dal 1° gennaio 2015 risultanti dalla somma delle **retribuzioni** e degli **scatti di anzianità**.

I nuovi importi del minimo tabellare, come risultanti dalle tabelle sottoscritte dalle Parti, risultano i seguenti:

Livello	Minimo al 31/12/2017	Minimo a partire dal	
		1° gennaio 2019	1° giugno 2019
6°	1.809,58	1.836,85	1.857,31
5°	1.580,37	1.604,01	1.621,73
4°	1.461,44	1.483,26	1.499,62
3°	1.332,75	1.352,75	1.367,75
2°	1.248,12	1.266,76	1.280,73
1°	1.219,48	1.237,66	1.251,30

Di seguito si riportano le tabelle presenti nel testo firmato del CCNL, concernenti gli importi mensili ed annuali (relativi alle varie decorrenze) risultanti dalla somma delle retribuzioni e degli scatti di anzianità.

Importo mensile da 01.01.2018						
Livello	6°	5°	4°	3°	2°	1°
Stipendio mensile	1.816,40	1.586,28	1.466,89	1.337,75	1.252,78	1.224,03
Scatto 1	1.854,91	1.619,91	1.497,99	1.366,11	1.279,34	1.249,97
Scatto 2	1.893,41	1.653,54	1.529,09	1.394,47	1.305,90	1.275,92
Scatto 3	1.931,92	1.687,17	1.560,19	1.422,83	1.332,46	1.301,87
Scatto 4	1.970,43	1.720,80	1.591,29	1.451,19	1.359,01	1.327,82
Scatto 5	2.008,94	1.754,42	1.622,39	1.479,55	1.385,57	1.353,77
Scatto 6	2.047,44	1.788,05	1.653,48	1.507,91	1.412,13	1.379,72
Scatto 7	2.085,95	1.821,68	1.684,58	1.536,27	1.438,69	1.405,67
Scatto 8	2.124,46	1.855,31	1.715,68	1.564,63	1.465,25	1.431,62
Scatto 9	2.162,97	1.888,94	1.746,78	1.592,99	1.491,81	1.457,57
Scatto 10	2.201,47	1.922,57	1.777,88	1.621,35	1.518,37	1.483,52
Scatto 11	2.239,98	1.956,20	1.808,97	1.649,71	1.544,93	1.509,47
Scatto 12	2.278,49	1.989,83	1.840,07	1.678,07	1.571,49	1.535,42
Scatto 13	2.317,00	2.023,46	1.871,17	1.706,43	1.598,05	1.561,37
Scatto 14	2.355,51	2.057,09	1.902,27	1.734,79	1.624,60	1.587,32
Scatto 15	2.394,01	2.090,72	1.933,37	1.763,15	1.651,16	1.613,27
Valore scatto	38,51	33,63	31,10	28,36	26,56	25,95

Importo mensile da 01.01.2019 a 31.05.2019						
Livello	6°	5°	4°	3°	2°	1°
Stipendio mensile	1.836,85	1.604,01	1.483,26	1.352,75	1.266,76	1.237,66
Scatto 1	1.875,79	1.638,01	1.514,70	1.381,43	1.293,61	1.263,90
Scatto 2	1.914,74	1.672,02	1.546,15	1.410,11	1.320,47	1.290,14
Scatto 3	1.953,68	1.706,02	1.577,59	1.438,78	1.347,32	1.316,38
Scatto 4	1.992,62	1.740,03	1.609,04	1.467,46	1.374,18	1.342,62
Scatto 5	2.031,56	1.774,03	1.640,48	1.496,14	1.401,03	1.368,85
Scatto 6	2.070,50	1.808,04	1.671,93	1.524,82	1.427,89	1.395,09
Scatto 7	2.109,44	1.842,04	1.703,37	1.553,50	1.454,74	1.421,33
Scatto 8	2.148,38	1.876,05	1.734,82	1.582,18	1.481,60	1.447,57
Scatto 9	2.187,32	1.910,05	1.766,26	1.610,85	1.508,45	1.473,81
Scatto 10	2.226,27	1.944,06	1.797,71	1.639,53	1.535,31	1.500,05
Scatto 11	2.265,21	1.978,06	1.829,15	1.668,21	1.562,16	1.526,28
Scatto 12	2.304,15	2.012,07	1.860,60	1.696,89	1.589,02	1.552,52
Scatto 13	2.343,09	2.046,07	1.892,04	1.725,57	1.615,87	1.578,76
Scatto 14	2.382,03	2.080,08	1.923,49	1.754,25	1.642,73	1.605,00
Scatto 15	2.420,97	2.114,08	1.954,93	1.782,92	1.669,58	1.631,24
Valore scatto	38,94	34,00	31,45	28,68	26,86	26,24

Importo mensile da 01.06.2019						
Livello	6°	5°	4°	3°	2°	1°
Stipendio mensile	1.857,31	1.621,73	1.499,62	1.367,75	1.280,73	1.251,30
Scatto 1	1.896,68	1.656,11	1.531,41	1.396,75	1.307,89	1.277,83
Scatto 2	1.936,06	1.690,50	1.563,21	1.425,74	1.335,04	1.304,35
Scatto 3	1.975,43	1.724,88	1.595,00	1.454,74	1.362,19	1.330,88
Scatto 4	2.014,81	1.759,26	1.626,79	1.483,74	1.389,34	1.357,41
Scatto 5	2.054,18	1.793,64	1.658,58	1.512,73	1.416,49	1.383,94
Scatto 6	2.093,56	1.828,02	1.690,37	1.541,73	1.443,64	1.410,46
Scatto 7	2.132,93	1.862,40	1.722,17	1.570,72	1.470,79	1.436,99
Scatto 8	2.172,31	1.896,78	1.753,96	1.599,72	1.497,95	1.463,52
Scatto 9	2.211,68	1.931,16	1.785,75	1.628,72	1.525,10	1.490,05
Scatto 10	2.251,06	1.965,54	1.817,54	1.657,71	1.552,25	1.516,57
Scatto 11	2.290,43	1.999,92	1.849,33	1.686,71	1.579,40	1.543,10
Scatto 12	2.329,81	2.034,30	1.881,13	1.715,71	1.606,55	1.569,63
Scatto 13	2.369,18	2.068,68	1.912,92	1.744,70	1.633,70	1.596,16
Scatto 14	2.408,56	2.103,06	1.944,71	1.773,70	1.660,86	1.622,68
Scatto 15	2.447,93	2.137,44	1.976,50	1.802,69	1.688,01	1.649,21
Valore scatto	39,37	34,38	31,79	29,00	27,15	26,53