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

Il giorno 5 marzo 2025

tra

- **Sindacato Nazionale Agenti di Assicurazione (S.N.A.)** rappresentato dal Presidente Nazionale Claudio Demozzi, dal Vicepresidente Nazionale Vicario Elena Dragoni e dal Vicepresidente Nazionale Sergio Sterbini;

e

- **FESICA CONFSAL**, nella persona del Segretario Nazionale Bruno Mariani , del componente la Segreteria Generale Manuela Caprarelli e del Segretario del settore Credito Assicurativo Francesco Di Matteo;

- **CONFSAL FISALS**, nella persona del Segretario Nazionale Filippo Palmeri e del componente la Segreteria Nazionale Ester Spalenza ;

si è stipulato il presente accordo di rinnovo del CCNL per i Dipendenti delle Agenzie di Assicurazione in gestione libera.

TITOLO I

SFERA DI APPLICAZIONE

Art.1 – Sfera di applicazione

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

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

TITOLO II

RELAZIONI SINDACALI

Art. 2 – Informazione a livello territoriale.

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

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

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

4. Nel quadro dello sviluppo delle relazioni sindacali e della volontà delle parti di rafforzare le occasioni di confronto sull'andamento del settore, lo SNA e le OO.SS. firmatarie del presente CCNL concordano sull'opportunità di promuovere, su richiesta di una delle parti stipulanti il CCNL, specifici incontri finalizzati all'acquisizione di elementi conoscitivi in materia di: piani industriali e/o di sviluppo e/o riorganizzativi delle Imprese di assicurazioni o gruppi assicurativi di appartenenza, che investano la rete agenziale e distributiva. Il confronto fra le Parti sociali avverrà con lo scopo di valutare l'incidenza dei processi di cui sopra sia sull'organizzazione dell'attività degli agenti, sia sui livelli occupazionali all'interno delle agenzie interessate e sull'efficienza dei servizi che le Imprese, attraverso la rete agenziale, rendano a tutto l'insieme dei soggetti (assicurati, clientela, dipendenti ed agenti stessi), interessati e coinvolti in tali servizi.

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

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

1. Ciascuna azienda o comunque ciascun datore di lavoro che si avvalga del presente contratto è tenuto a corrispondere un contributo di assistenza contrattuale di € 16,00 (Sedici/00) per ogni dipendente in forza al momento della prima applicazione del presente CCNL da erogarsi materialmente a mezzo bonifico bancario sul c/c/ n. 000004290X78, intestato all'EBISEP, IBAN: IT 82 U 05696 01800 000004290X78.

Art. 4 - Commissione Paritetica Nazionale

1. Presso l'Ente bilaterale EBISEP è costituita una Commissione Paritetica Nazionale composta da un rappresentante della Fesica Confsal, da un rappresentante della Confsal Fisals e da due rappresentanti dello SNA, i cui compiti sono regolati dallo Statuto dell'Ente Bilaterale su progetti individuati dal Consiglio Direttivo.

2. Alla Commissione sono attribuiti i seguenti compiti:

a) esprimere pareri interpretativi delle norme del presente CCNL, vincolanti per le parti contraenti qualora assunte all'unanimità;

b) definire le norme operative per l'attività delle Commissioni di conciliazione territoriali;

c) esaminare le istanze delle parti per la eventuale identificazione di nuove figure professionali;

d) elaborare eventuali documenti di supporto alla successiva contrattazione di rinnovo.

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

Art. 5 - Commissioni Paritetiche Regionali

1. Possono essere costituite Commissioni Paritetiche Regionali con analoghe composizioni e analoghi scopi della Commissione Paritetica Nazionale.

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

3. La Commissione può inoltre promuovere iniziative di formazione e riqualificazione professionale.

Art. 6 - Controversie collettive

1. Al fine di migliorare le relazioni sindacali le parti assumono l'impegno di favorire, in caso di controversie collettive, tentativi idonei per una possibile soluzione conciliativa delle stesse attraverso un esame congiunto tra il o i Responsabili dell'Agenzia, assistiti dall'Associazione datoriale SNA, e la Fesica Confsal o la Confsal Fisals .

2. Qualora la controversia collettiva abbia come oggetto l'applicazione o l'interpretazione di norme contrattuali le parti potranno avvalersi del supporto della Commissione paritetica nazionale e/o dell'Ente bilaterale.

Art. 7 - Commissioni territoriali di conciliazione e procedure di composizione e conciliazione delle controversie.

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

Art. 8 - Formazione professionale.

1. Viene stabilita l'adesione al Fondo di formazione continua FONARCOM o FORMAZIENDA. A tal fine le Aziende provvederanno alla relativa iscrizione mediante le procedure stabilite dall'INPS.

TITOLO III

BILATERALITA'

Art. 9 – Ente Bilaterale e Finanziamento Ente Bilaterale

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

2. Il finanziamento di tutte le attività di EBISEP, viene effettuato mediante un contributo che dovrà essere versato dal datore di lavoro per ciascun lavoratore mediante modello F24 sez. INPS con causale EB04.

3. Tale contributo è determinato nella misura complessiva dello 1,75%. Esso è così ripartito:

a) lo 0,50%, a carico di tutti i lavoratori, compresi gli apprendisti, calcolato sull'imponibile previdenziale INPS (per 14 mensilità);

b) lo 1,25%, a carico dei datori di lavoro, calcolato sull'imponibile previdenziale INPS (per 14 mensilità) di tutti i lavoratori, compresi gli apprendisti.

Dell'aliquota complessiva di cui al punto 3, l'1% sarà destinato al funzionamento dell'Ente Bilaterale e al perseguimento dei relativi scopi statutari. Il restante 0,75% sarà destinato alla copertura assicurativa Cassa Malattia.

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

3/bis. L'Ente bilaterale svolge le seguenti funzioni:

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

b) Predisporre studi e ricerche in merito a quanto previsto al punto precedente, elaborando eventuali proposte di riformulazione dell'art. 17, relative all'inquadramento del personale;

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

d) Predisporre schemi formativi per specifiche figure professionali finalizzati anche alla formazione permanente prevista dal codice delle assicurazioni, dal R.U.I e dai Regolamenti emanati dall'Ivass.

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

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

4. L'Ente assumerà inoltre la funzione di segreteria operativa della Commissione Paritetica Nazionale.

5. Sicurezza sul lavoro

Per l'applicazione delle norme in materia di sicurezza (D.Lgs 81/2008 e D. Lgs 106/2009) si rinvia all'allegato 3 al presente contratto.

TITOLO IV

ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Art. 10 – Assistenza Sanitaria Integrativa

Le parti hanno convenuto di stabilire l'iscrizione obbligatoria di tutti i lavoratori dipendenti al Fondo di assistenza sanitaria integrativa denominato ASSICURMED, in conformità alle norme vigenti previste all'art. 51 comma 2 lett. a) del TUIR, allo scopo di erogare prestazioni integrative rispetto a quelle fornite dal Servizio Sanitario Nazionale.

Hanno diritto all'iscrizione al Fondo i lavoratori, non in prova, con contratto a tempo indeterminato e determinato compresi i lavoratori part-time e con contratto di apprendistato.

Per i suddetti lavoratori è prevista una contribuzione pari a 18,00 euro al mese, (corrispondente a complessivi € 216,00 annui) a totale carico dell'azienda, oltre all'importo del contributo di solidarietà INPS attualmente stabilito al 10%. I contributi sono versati al Fondo con le modalità stabilite dal regolamento del Fondo stesso. Le spese di funzionamento del Fondo sono comprese nel contributo a carico del datore di lavoro. Nessun altro costo diretto ed indiretto per l'attivazione e gestione dell'istituto, può essere previsto a carico del datore di lavoro.

I contratti o accordi in essere alla loro prima scadenza annuale, dovranno essere uniformati alla presente intesa aderendo ad ASSICURMED. Il contributo di assistenza sanitaria è obbligatorio e non è ammessa la corresponsione di indennità sostitutive. L'azienda che ometta il versamento delle quote e dei contributi di cui al presente articolo è responsabile verso i lavoratori della perdita delle relative prestazioni sanitarie, fermo restando il diritto del lavoratore al risarcimento del maggior danno eventualmente subito.

TITOLO V

COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 11 – Assunzione del personale

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

Art. 12 – Contratti a termine

1. L'assunzione del personale può essere fatta con apposizione di termine, ai sensi del D.Lgs. 81/2015.

2. L'assunzione di lavoratori a termine per la sostituzione di lavoratori in congedo di maternità, paternità o parentale può essere anticipata fino a tre mesi prima dell'inizio del congedo, secondo quanto previsto dall'art. 4, comma 2, D.Lgs 26.03.2001 n.151.

3. In caso di risoluzione anticipata del rapporto a termine da parte del lavoratore, per fattispecie diverse da quelle costituenti giusta causa, il risarcimento del danno a carico del lavoratore stesso è convenzionalmente determinato in 15 giorni della retribuzione che sarebbe spettata fino al termine inizialmente previsto.

4. La percentuale dei lavoratori assunti a termine non potrà superare il limite del 30% dei lavoratori occupati a tempo indeterminato presso l'unità produttiva.

Il rispetto della predetta percentuale deve essere verificato con riferimento al momento costitutivo di ogni singolo rapporto a tempo determinato.

5. Per i datori di lavoro che occupano fino a sei dipendenti è sempre possibile stipulare tre contratti di lavoro a tempo determinato.

Art. 13 – Contratto di assunzione

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

a) la data di assunzione;
b) la tipologia del contratto.
c) la categoria alla quale il dipendente viene assegnato per titoli o mansioni in base all'articolo 17 del presente contratto;
d) la misura della retribuzione;
e) la durata dell'eventuale periodo di prova;
f) l'eventuale apposizione del termine.

Art. 14 - Affissioni

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

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

Art. 15 – Documentazione per l'assunzione

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

a) Documento d'identità valido;

b) certificato generale del casellario giudiziario;

c) stato di famiglia;

d) titolo di studio conseguito;

e) scheda professionale, se rilasciata dall'Agenzia dell'impiego, nonché attestato di disoccupazione per eventuali assunzioni agevolate;

f) per i rapporti di apprendistato, dichiarazione circa eventuali precedenti rapporti di lavoro, sia di apprendistato che non,

g) documenti e dichiarazioni per l'applicazione delle disposizioni fiscali e previdenziali.

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

Art. 16 – Periodo di prova.

1. L'eventuale periodo di prova non può superare i sei mesi di effettivo servizio per i dipendenti inquadrati nella categoria Quadri e nella I^ Categoria Super, i tre mesi di effettivo servizio per gli altri dipendenti e non può essere ripetuto. Nell'eventuale periodo di prova è corrisposta la retribuzione normale, con diritto al T.F.R.

2. Durante l'eventuale periodo di prova è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro in qualsiasi momento, senza preavviso.

3. Trascorso il periodo di prova, restano automaticamente confermate le basi dell'inquadramento del personale mantenuto in servizio. Il periodo di prova va computato a tutti gli effetti nella determinazione dell'anzianità di servizio.

TITOLO VI

INQUADRAMENTO DEL PERSONALE

Art. 17 – Classificazione del personale

1. Il personale viene inquadrato come segue:

QUADRO:

Prestatore di lavoro subordinato che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti, svolge funzioni con carattere continuativo di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obbiettivi di un'Agenzia di assicurazione. Può essere occupato sia all'interno che all'esterno dei locali agenziali e di eventuali sedi secondarie, filiali, subagenzie.

Procuratore di Agenzia: Prestatore di lavoro subordinato che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti, svolge funzioni con carattere continuativo di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obbiettivi di un'Agenzia di assicurazione. Può essere occupato sia all'interno che all'esterno dei locali agenziali e di eventuali sedi secondarie, filiali, subagenzie.

I^ CATEGORIA SUPER:

Impiegato di concetto che svolge, non occasionalmente, compiti operativamente autonomi e ha funzioni di controllo e/o coordinamento dell'attività dell'agenzia o di sedi distaccate dalla stessa e abbia acquisito una rilevante qualificazione professionale nel settore assuntivo e/o amministrativo e/o tecnico organizzativo e/o gestionale. Può essere occupato sia all'interno che all'esterno dei locali agenziali e di eventuali sedi secondarie, filiali, subagenzie

Capo Ufficio: Impiegato di concetto che svolge, non occasionalmente, compiti operativamente autonomi e ha funzioni di controllo e/o coordinamento dell'attività dell'agenzia o di sedi distaccate dalla stessa e abbia acquisito una rilevante qualificazione professionale nel settore assuntivo e/o amministrativo e/o tecnico organizzativo e/o gestionale. Può essere occupato sia all'interno che all'esterno dei locali agenziali e di eventuali sedi secondarie, filiali, subagenzie

I^ CATEGORIA:

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

II^ CATEGORIA:

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

Le parti si danno reciprocamente atto che la figura dell'incaricato della trattazione degli affari di uno o più rami e/o dell'intermediazione assicurativa potrà prevedere, su direttiva del datore di lavoro, fermo restando il rimborso delle spese sostenute dal lavoratore, l'impiego del lavoratore medesimo sia all'interno dei locali aziendali, sia all'esterno di essi, sia presso i locali di eventuali sedi distaccate, filiali, subagenzie.

III^ CATEGORIA:

Impiegato che svolga le seguenti mansioni: commesso, autista, fattorino, addetto esazioni, addetto data entry, archivista, centralinista, addetto all'ufficio posta.

IV^ CATEGORIA:

Vi appartengono i lavoratori che attendono a mansioni ausiliare quali gli addetti alle pulizie ed al riassetto dei locali dell'Agenzia.

2. Il Datore di lavoro provvederà, nell'ambito delle norme regolamentari emanate dall'Ivass e delle altre eventuali disposizioni di Legge, ad assicurare i Lavoratori propri dipendenti contro il rischio della Responsabilità Civile verso Terzi per fatti occorsi durante lo svolgimento delle mansioni lavorative.

Art. 18 – Passaggi di categoria

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

Art. 19 – Preferenze per la mobilità interna

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

2. L'avvenuta frequenza con esito positivo di corsi di formazione in materie assicurative costituirà criterio di preferenza in caso di mobilità interna di personale. A tal fine le agenzie potranno utilizzare i progetti formativi di cui all'art. 9, comma 3/bis, lett. c) e d).

Art. 20 – Cambiamento di mansioni

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

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

3. Il diritto al passaggio alla categoria superiore è disciplinata dal disposto di cui art. 2103 c.c.

Quando il periodo della sostituzione superi i tre mesi e la stessa non avvenga in sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, il lavoratore ha diritto al conferimento del grado relativo e al passaggio alla categoria superiore con effetto dal giorno di inizio della sostituzione.

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

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

TITOLO VII

CONTRATTI ATIPICI

Art. 21 – Apprendistato Professionalizzante

1. Le assunzioni con contratto di apprendistato, di cui al D.Lgs 15 giugno 2015 n. 81, sono regolamentate come da Allegato n. 1 del presente contratto.

Art. 22 – Contratto a tempo parziale

1. Le assunzioni con contratto a tempo parziale, di cui al D.Lgs. 81/2015, nonché le trasformazioni da o in contratto a tempo parziale, sono regolamentate come da Allegato n. 2 del presente contratto.

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

1. La somministrazione di lavoro è consentita nei casi previsti dalla normativa vigente ad esclusione della somministrazione di lavoro a tempo indeterminato (art. 31 D.Lgs 81/2015).

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

Art. 24 – Altre tipologie di contratti atipici

1. Con riferimento alle tipologie contrattuali previste dal D.Lgs. 81/2015, si intendono disciplinate nel presente CCNL tutte le materie per le quali il suddetto D.Lgs. prevede l'accordo collettivo.

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

Art. 24 bis – Lavoro agile

Le Parti intendono recepire la normativa sul lavoro agile dell'art. 18 della Legge 81 del 22.05.2017, in quanto condividono che tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa possa rappresentare una soluzione organizzativa utile a conciliare i tempi di vita e di lavoro.

TITOLO VIII

DISCIPLINA DEL SERVIZIO

Art. 25 – Obblighi dei lavoratori

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

2. E' fatto obbligo a tutti i Lavoratori di conservare il segreto d'ufficio e di non svolgere attività in concorrenza con gli interessi dell'Agenzia.

Art. 26 – Procedure e provvedimenti disciplinari

1. I provvedimenti disciplinari sono:

1) biasimo inflitto verbalmente per le mancanze lievi;

2) biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1);

3) multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione;

4) sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10;

5) licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge.

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

- ritardi nell'inizio del lavoro senza giustificazione, per un importo pari all'ammontare della trattenuta;

- esegua con negligenza il lavoro affidatogli;

- si assenti dal lavoro fino a tre giorni nell'anno solare senza comprovata giustificazione;

- non dia immediata notizia all'azienda di ogni mutamento della propria dimora, sia durante il servizio che durante i congedi.

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

- arrechi danno alle cose ricevute in dotazione ed uso, con dimostrata responsabilità;

- si presenti in servizio in stato di manifesta ubriachezza o sotto effetto di sostanze stupefacenti;

- commetta recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare, in una qualsiasi delle mancanze che prevedono la multa, salvo il caso dell'assenza ingiustificata.

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

- assenza ingiustificata oltre tre giorni nell'anno solare;

- recidiva nei ritardi ingiustificati oltre la quinta volta nell'anno solare,

- grave violazione degli obblighi di fedeltà e correttezza;

- grave infrazione alle norme di legge circa la sicurezza dei lavoratori sul posto di lavoro;

- l'abuso di fiducia, la concorrenza, la violazione del segreto d'ufficio; l'esecuzione, in concorrenza con l'attività dell'azienda, di lavoro per conto proprio o di terzi, entro o fuori dell'orario di lavoro;

- la recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare in qualunque delle mancanze che prevedono la sospensione, fatto salvo quanto previsto per la recidiva nei ritardi.

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

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

3. I provvedimenti disciplinari di cui ai punti 1) e 2) dovranno essere applicati in ordine successivo; il provvedimento disciplinare di cui al punto 3) dovrà essere applicato in relazione alla gravità o recidività dell'infrazione.

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

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

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

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

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

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

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

Art. 27 – Procedimenti penali

1. Il lavoratore sottoposto a procedimento penale, che non sia in grado di prestare servizio e nei confronti del quale non vi sia stato scioglimento del rapporto di lavoro, è considerato in aspettativa ai sensi dell'art. 46, per un periodo comunque non superiore ai due anni.

TITOLO IX

ORARIO DI LAVORO

Art. 28 – Orario di lavoro

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

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

Nelle Agenzie con articolazione dell'orario di lavoro su 5 giorni settimanali, dal lunedì al venerdì, sarà facoltà del datore di lavoro, in particolari periodi e per comprovate esigenze organizzative, con almeno una settimana di preavviso, richiedere l'effettuazione della prestazione lavorativa nella giornata del sabato in luogo ed in sostituzione di una delle giornate lavorative dal lunedì al venerdì.

In tal caso, fermo restando il rispetto del limite del lavoro ordinario di cui al precedente comma 1, nessuna maggiorazione sarà dovuta al lavoratore.

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

4. Con accordi territoriali promossi dall'Associazione datoriale e da almeno una delle OO.SS. dei lavoratori firmatarie il presente CCNL, potranno essere raggiunte intese in merito a:

a) Flessibilità dell'orario di lavoro giornaliero, sia in entrata che in uscita;

b) Una diversa distribuzione dell'orario di lavoro nell'arco settimanale (in particolari situazioni organizzative, località stagionali, piccoli centri con mercato il sabato, e simili);

c) Flessibilità a livello annuale (maggiori orari lavorativi settimanali in alcuni periodi dell'anno, a fronte di corrispondenti periodi con minori orari lavorativi, località stagionali e simili);

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

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

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

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

- per i comuni con numero di abitanti superiore a tale numero, fino ad ore 2 (comprese).

L'intervallo tra i due turni di lavoro non può comunque essere inferiore a trenta minuti.

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

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

Art. 29 – Lavoro straordinario

1. Il lavoro prestato in eccedenza all'orario contrattuale fissato è considerato lavoro straordinario con il limite massimo di 250 ore annue per ciascun dipendente.

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

3. Le prestazioni per lavoro straordinario - nei limiti e nei casi consentiti dalla legge - effettuate in aumento all'orario contrattuale, saranno compensate con la retribuzione oraria che si determina dividendo la retribuzione normale mensile di cui all'art 31, comma 1, per il divisore fisso di 158,59.

4. La retribuzione oraria determinata come sopra sarà maggiorata delle seguenti percentuali:

- 25% per lavoro straordinario diurno feriale;

- 50% per lavoro straordinario domenicale, festivo e/o di giornata non lavorativa - sabato - semifestivo e notturno (si intende per notturno il lavoro effettuato dopo le ore 21 e fino alle ore 6).

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

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

7. Il pagamento del lavoro straordinario deve essere effettuato contestualmente al pagamento della retribuzione ordinaria per il mese di riferimento.

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

9. Nelle Agenzie con articolazione dell'orario di lavoro su 6 giorni lavorativi l'erogazione di prestazioni nella giornata del sabato non darà luogo ad alcuna maggiorazione della retribuzione ordinaria spettante.

Art. 30 - Festività

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

Capodanno (1° gennaio);

Epifania del Signore (6 gennaio);

Giorno dell'angelo (lunedì dopo Pasqua);

Anniversario della Liberazione (25 aprile);

Festa del lavoro (1° maggio);

Festa della Repubblica (2 giugno)

Assunzione di M.V. (15 agosto)

Giorno successivo all'Assunzione (16 agosto);

Ognissanti (1° novembre);

Immacolata Concezione (8 dicembre);

Natale (25 dicembre);

S. Stefano (26 dicembre);

Giorno del Santo Patrono della città.

2. Qualora una delle festività cada di domenica, ai lavoratori è dovuto, in aggiunta alla normale retribuzione mensile, l'importo di una quota giornaliera della retribuzione di fatto, pari a 1/26 della retribuzione mensile fissa. Le festività cadenti, invece, di sabato non danno luogo a retribuzione mensile aggiuntiva, né ad ulteriori giornate di ferie sostitutive, fatte salve le condizioni di miglior favore presenti nelle agenzie.

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

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

4. Nelle eventuali giornate semifestive, fermo restando l'orario stabilito, il lavoro sarà limitato al solo turno antimeridiano e avrà termine alle ore 12. Nel caso di orari di lavoro distribuiti in modo non omogeneo fra turno di mattina e pomeridiano, il lavoratore avrà diritto di prestare solo metà del proprio orario contrattuale giornaliero effettuando i necessari conguagli nell'ambito della settimana (ad esempio, il dipendente che svolge l'attività solo al mattino, lavorerà metà del proprio orario contrattuale giornaliero; il dipendente che svolge l'attività solo al pomeriggio, ridistribuirà in altro giorno della settimana, da concordare, la metà delle ore di lavoro che avrebbe dovuto prestare nella giornata semifestiva).

5. Le seguenti festività soppresse con la Legge n. 54 del 5 marzo 1977 e successive modifiche: San Giuseppe, l'Ascensione, Corpus Domini, Santi Pietro e Paolo vengono invece regolate nel seguente modo: 4 giornate di riposo o pagamento delle stesse su libera scelta del dipendente. Le 4 giornate di riposo compensativo possono essere frazionate e fruite a periodi non inferiori ad 1 ora. Nel fissare le giornate di riposo compensativo sarà tenuto conto da parte dell'agente delle richieste del lavoratore compatibilmente con le esigenze di servizio.

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

Art. 31 – Composizione e modalità di corresponsione della retribuzione

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

2. La retribuzione annua sarà stabilita per 14 quote della retribuzione mensile.

3. Essa sarà corrisposta come segue:

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

- la quattordicesima mensilità sarà corrisposta entro il 30 giugno e sarà pari all'importo di una mensilità normale in atto a tale data;

- la tredicesima mensilità sarà pari all'importo di una mensilità normale e sarà corrisposta in coincidenza con la Vigilia di Natale.

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

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

4. Al quadro viene riconosciuta la stessa retribuzione lorda spettante al lavoratore inquadrato nella 1ª Categoria Super, con l'aggiunta di una indennità di funzione pari ad euro 600 lordi annui distribuiti su 14 mensilità. L'indennità di funzione viene erogata per quote fisse mensili.

5. La prestazione sostitutiva della mensa (art. 28) e l'indennità forfettaria di missione (art. 57) non hanno valore retributivo: esse, quindi, non entrano a far parte del calcolo per il T.F.R., non sono soggette a scatti di anzianità, non entrano nel calcolo delle indennità sostitutive di ferie e/o festività, non entrano a far parte del valore retributivo della 14ª e della 13ª mensilità e vengono godute, ricorrendone le relative condizioni, solo per i giorni lavorativi di effettiva presenza.

Art. 32 – Scatti di anzianità

1) i lavoratori hanno diritto a 15 scatti biennali

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

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

4) Gli aumenti periodici non potranno comunque essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, né gli aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

5) In caso di passaggio a categoria superiore il lavoratore conserva l'anzianità di servizio ai fini degli aumenti periodici di anzianità, nonché il numero degli stessi, il cui valore sarà ragguagliato agli importi previsti per la categoria di arrivo.

6) Le parti si danno atto che sono fatti salvi i diritti acquisiti in merito all'anzianità e gli scatti maturati alla data di entrata in vigore del presente CCNL.

Art. 33 – Premio di anzianità

1. Al lavoratore che abbia prestato 15 anni di ininterrotto servizio alle dipendenze della stessa agenzia, sarà corrisposto un premio di anzianità una tantum pari ad un dodicesimo della retribuzione annua come determinata dall'art. 31.

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

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

4. Per il computo dell'anzianità di servizio si considera anche il periodo di lavoro svolto presso altri datori di lavoro della stessa agenzia (art. 66 – cessione o passaggio di agenzia e relative procedure).

TITOLO X

PREMIO AZIENDALE DI PRODUTTIVITA'

Art. 34 – Premio aziendale di produttività

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

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

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

	+ 2 punti	+ 4 punti	+ 6 punti
I^ Categoria Super	€ 150,00	200,00	250,00
I^ Categoria	€ 140,00	190,00	240,00

II^ Categoria	€ 125,00	165,00	210,00
III^ Categoria	€ 110,00	150,00	190,00

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

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

6. L'importo del premio può essere erogato attraverso gli strumenti di welfare previsti dalla normativa vigente.

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

8. La corresponsione avrà luogo unitamente alla busta paga del mese di giugno dell'anno successivo a quello di osservazione, ai lavoratori aventi titolo, purché in forza nel mese di giugno dell'anno di erogazione.

9. Le parti concordano che l'incremento di produttività derivante dall'acquisizione di un nuovo portafogli non comporterà il diritto dei lavoratori ai premi di produzione di cui al presente articolo.

10. Ulteriori premi di produzione concessi dal datore di lavoro potranno essere oggetto di accordi di II livello (su base aziendale).

Art. 35 – Trattamenti di miglior favore

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

TITOLO XI

ANZIANITÀ' ED AVANZAMENTI

Art. 36 – Anzianità di servizio

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

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

3. Le frazioni di anno saranno computate, a tutti gli effetti contrattuali, per dodicesimi, computandosi come mese intero le frazioni di mese uguali o superiori a 15 giorni.

Art. 37 – Anzianità convenzionali

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

– un anno ai decorati di medaglia e/o croce al valore militare e/o promossi per merito di guerra;

– un anno ai mutilati e/o invalidi di guerra, ai mutilati e/o invalidi civili, ai mutilati e/o invalidi per cause di servizio;

TITOLO XII

FERIE

Art. 38 - Maturazione e godimento delle ferie

1. Nel corso di ogni anno civile (1° gennaio/31 dicembre) il lavoratore, qualunque sia la distribuzione dell'orario di lavoro, ha diritto ad un periodo di ferie retribuito della seguente durata:

a) giorni 20 lavorativi in ciascuno dei 5 anni civili successivi all'assunzione;

b) giorni 26 lavorativi in ciascuno degli anni civili successivi.

2. Per i lavoratori con distribuzione di orario su 6 giorni settimanali o comunque non omogenea, le ferie spettanti dovranno essere opportunamente riproporzionate in base all'orario di lavoro medio settimanale.

3. Non sono computabili come giorni di ferie le domeniche e le giornate interamente festive infrasettimanali di cui al precedente art. 30, rimanendo computate come mezza giornata di ferie le giornate semifestive indicate allo stesso art. 30;

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

5. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il lavoratore avrà diritto ad un periodo di ferie corrispondente a tanti dodicesimi del periodo che gli sarebbe spettato per l'anno, quanti saranno stati i mesi di servizio prestati nell'anno stesso, oppure alla corrispondente indennità sostitutiva, qualora egli non possa usufruire delle ferie stesse.

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

7. Il godimento delle ferie deve avvenire:

a) per almeno il 50% consecutivamente nel corso dell'anno di maturazione;

b) per il residuo possibilmente entro lo stesso anno di maturazione, e comunque entro il termine massimo di diciotto mesi dalla fine dell'anno in cui sono maturate.

Art. 39 – Programmazione delle ferie.

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

a) entro il 31 marzo di ogni anno ciascun lavoratore presenterà all'azienda proposta scritta di fruizione di ferie per uno o più periodi, per un minimo del 50% ed un massimo pari a quelle spettanti, comprensive di quelle eventualmente residue, frazionate di norma in non più di tre periodi; il periodo minimo di cui sopra si intende riferito ad un'anzianità intera da maturare fino al 31 dicembre dell'anno in corso, e proporzionalmente ridotto per anzianità inferiori; il lavoratore avrà comunque facoltà di richiedere la fruizione di un massimo di 5 giorni di ferie, a singole giornate, intere o mezze;

b) entro il 30 aprile dell'anno stesso il datore di lavoro comunicherà a ciascun lavoratore il periodo o i periodi assegnati, tenuto conto, compatibilmente con le esigenze aziendali, delle proposte avanzate dal lavoratore, come indicato al precedente punto a); in caso di mancata comunicazione scritta al lavoratore da parte del datore di lavoro entro tale data (30/4) si intenderà accettato il piano ferie presentato dal lavoratore;

c) i lavoratori assunti successivamente al 31 marzo dell'anno potranno comunque presentare la proposta scritta di cui al punto a) in tempo utile per consentire al datore di lavoro la relativa programmazione, che sarà comunicata al lavoratore entro un mese dalla presentazione della proposta, con le stesse condizioni precisate al punto b);

d) il periodo delle ferie potrà essere frazionato, per esigenze di servizio, salvaguardando un periodo continuativo pari almeno al 50% di quello spettante al singolo lavoratore, e sarà collocato, di norma, nel periodo dal 1 maggio al 31 ottobre, salvo diverse proposte del lavoratore stesso;

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

2. Il periodo minimo di ferie spettanti non può essere sostituito dalla relativa indennità per ferie non godute, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

3. Non è ammessa la rinuncia alle ferie.

Art. 40 – Richiamo in servizio

1. L'impresa può richiamare in servizio il lavoratore in ferie, prima del termine del periodo di ferie assegnato, quando necessità di servizio lo richiedano, fermo il diritto del lavoratore di completare le

ferie in epoca successiva, con diritto altresì al rimborso delle spese sostenute e documentate, per il fatto dell'anticipato ritorno.

2. Nel caso di cui al paragrafo precedente il lavoratore avrà diritto al godimento del periodo di ferie non fruito, in periodo successivo, anche oltre il termine di cui all'art. 38, 6°comma, lett. a). La scelta della collocazione di tale periodo avrò luogo con le stesse procedure indicate al precedente art. 39 bis, 1°comma, lett. da a) ad e).

Art. 41 – Assenze e malattie durante le ferie.

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

2. I periodi di malattia intervenuta nel corso delle ferie non vanno computati nella durata delle stesse purché il lavoratore denunci immediatamente all'azienda la malattia stessa, segnalando gli estremi necessari perché l'azienda possa eventualmente richiedere gli accertamenti di legge. Il lavoratore dovrà successivamente documentare l'evento entro gli stessi termini di cui all'art. 48.

3. Nel caso di cui al paragrafo precedente il lavoratore avrà diritto al rinvio del periodo di ferie non fruito, in periodo successivo, anche oltre il termine di cui all'art. 38, 6° comma, lett. a). La scelta della collocazione di tale periodo avrò luogo con le stesse procedure indicate al precedente art. 39 bis, 1°comma, lett. da a) a d).

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

TITOLO XIII

PERMESSI E CONGEDI

Art. 42 - Permessi

1. Il datore di lavoro su domanda degli interessati, accorderà permessi retribuiti per documentati motivi nella misura massima di 16 ore all'anno. Essi non saranno monetizzabili, né cumulabili in caso di mancata fruizione.

2. Il datore di lavoro accorderà permessi retribuiti, nella misura massima di 16 ore all'anno, per visite mediche e terapie documentate. Essi non saranno monetizzabili, né cumulabili in caso di mancata fruizione.

3. Per i lavoratori a tempo parziale i permessi di cui ai commi 1 e 2 saranno riproporzionati in base alla durata della prestazione lavorativa ridotta.

4. Nell'anno di assunzione spetteranno al lavoratore i permessi di cui ai commi 1 e 2 in misura pari ad un dodicesimo di quello di pertinenza per ogni mese di servizio, computandosi come mese intero la frazione pari o superiore a 15 giorni.

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

6. A norma dell'art. 10 Legge 20 maggio 1970, n. 300, i lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuola di istruzione primaria, secondaria, e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute, hanno diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami, e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario. La predisposizione dei suddetti turni di lavoro potrà avvenire anche in deroga a quanto previsto all'art. 28 e non dovrà comportare alcun onere diretto per il datore di lavoro.

7. 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.

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

Art. 43 – Congedi

1. A norma degli artt. 5 e 6 della Legge 8 marzo 2000, n° 53, i lavoratori che abbiano almeno cinque anni di anzianità di servizio presso la stessa agenzia, possono richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi per la formazione per un periodo non superiore ad undici mesi, continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa.

2. Per "congedo per la formazione" si intende quello finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.

3. Durante il periodo di congedo per la formazione il lavoratore conserva il posto di lavoro e non ha diritto alla retribuzione. Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi. Una grave e documentata infermità, individuata sulla base dei criteri stabiliti dal decreto di cui all'articolo 4, comma 4 della Legge 53/2000, intervenuta durante il periodo di congedo, di cui sia data comunicazione scritta al datore di lavoro, dà luogo ad interruzione del congedo medesimo.

4. Il datore di lavoro può non accogliere la richiesta di congedo per la formazione ovvero può differirne l'accoglimento, nel caso di comprovate esigenze organizzative.

5. Il congedo di cui al presente articolo può essere fruito al massimo dal 10% dei lavoratori in servizio, avendo riguardo alle precedenze temporali delle relative richieste, che comunque devono essere avanzate con un preavviso non inferiore a trenta giorni. La frazione inferiore ad uno sarà arrotondata all'unità con il criterio matematico (es.: 0,4= 0, 0,5=1, 0,6=1).

Art. 44 - Congedi per la formazione continua.

1. I lavoratori, occupati e non occupati, hanno diritto di proseguire i percorsi di formazione per tutto l'arco della vita, per accrescere conoscenze e competenze professionali. La formazione può corrispondere ad autonoma scelta del lavoratore ovvero essere predisposta dall'azienda, attraverso i piani formativi aziendali o territoriali concordati tra le parti sociali, tramite l'EBISEP, in coerenza con quanto previsto dal citato articolo 17 della legge n. 196 del 1997, e successive modificazioni.

2. Il monte ore da destinare ai congedi di cui al presente articolo, i criteri per l'individuazione dei lavoratori e le modalità di orario ed eventuale retribuzione, connessi alla partecipazione ai percorsi di formazione, sono definiti nei piani formativi aziendali o territoriali di cui al precedente comma.

3. Gli interventi formativi che rientrano nei piani aziendali o territoriali di cui al comma 1 possono essere finanziati attraverso il fondo interprofessionale per la formazione continua, di cui al regolamento di attuazione del citato articolo 17 della legge n. 196 del 1997.

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

Art. 45 – Congedo matrimoniale

1. A tutti i lavoratori verrà concesso, in caso di matrimonio, un periodo continuativo di quindici giorni di congedo retribuito non computabile nel periodo delle ferie annuali.

2. Il lavoratore ha l'obbligo di esibire al datore di lavoro, al termine del congedo, la regolare documentazione dell'avvenuta celebrazione del matrimonio.

3. La richiesta di congedo dovrà essere avanzata dagli aventi diritto con un preavviso di almeno quindici giorni dal suo inizio, salvo casi eccezionali.

4. Il lavoratore potrà scegliere di fruire il congedo matrimoniale anche non in coincidenza con la data del matrimonio, purché entro il termine di sei mesi dalla stessa e sempreché il matrimonio sia contratto in costanza dello stesso rapporto di lavoro.

5. Durante tale congedo i lavoratori sono considerati a tutti gli effetti in attività di servizio.

TITOLO XIV

ASPETTATIVA

Art. 46 – Aspettativa

1. Quando ricorrano comprovate particolari necessità familiari o seri motivi di indole privata che richiedano un'assenza almeno pari ad un mese, il lavoratore che abbia almeno due anni di anzianità di servizio ha diritto a una aspettativa della durata massima di sei mesi.

2. Analogo diritto compete ai lavoratori, sempre con almeno due anni di anzianità di servizio, che intendano esplicare servizio di volontariato, secondo quanto previsto dalle vigenti normative. In questo caso il periodo di aspettativa potrà avere durata fino ad un anno.

3. Decorso il periodo di aspettativa concesso, l'agente, a richiesta del lavoratore, potrà prorogare l'aspettativa di un ulteriore periodo, di durata da concordare.

4. La durata complessiva del periodo di aspettativa non potrà superare un anno in un triennio, salvo nei casi in cui il lavoratore sia chiamato ad assolvere cariche pubbliche.

5. Di norma durante l'aspettativa cessa la corresponsione dello stipendio e di ogni altro emolumento.

6. Il lavoratore che non riprenda servizio alla scadenza dell'aspettativa è considerato dimissionario da tale data ad ogni effetto, salvo il caso comprovato di forza maggiore.

7. Nel caso si addivenga alla risoluzione del rapporto di lavoro, la liquidazione sarà computata sulla base del trattamento economico spettante al lavoratore alla data in cui interviene la risoluzione del rapporto di lavoro.

8. Il periodo di aspettativa non è computabile a tutti gli effetti dell'anzianità di servizio.

TITOLO XV

MALATTIA – INFORTUNIO SUL LAVORO

Art. 47 – Malattia e infortunio extraprofessionale.

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

a) mesi sei con retribuzione intera al lavoratore che abbia superato il periodo di prova e con anzianità di servizio fino al settimo anno compiuto;

b) mesi nove, di cui sei a retribuzione intera e tre a metà, al lavoratore con anzianità di servizio tra l'ottavo anno iniziato ed il decimo compiuto;

c) mesi dodici, di cui sei mesi ad intera retribuzione e sei a metà, al lavoratore con anzianità di servizio dall'undicesimo anno iniziato.

2. L'obbligo di conservazione del posto per l'azienda cesserà comunque ove nell'arco di 24 mesi precedenti l'ultimo giorno di assenza considerato si raggiungano i limiti predetti anche con più malattie.

3. Trascorsi i termini suddetti si potrà risolvere il rapporto di lavoro con il trattamento previsto per i casi di disdetta di cui all'art. 58 e seguenti, salvo il caso di cui al successivo comma.

4. In caso di gravi e/o prolungate patologie, che determinino la necessità di superare i termini di cui al comma 1, lett. a), b) e c), il lavoratore potrà chiedere, prima del termine dei periodi di cui sopra, un'aspettativa non retribuita e senza maturazione di alcuna anzianità, della durata massima di 12 mesi. Alla richiesta di cui sopra dovrà essere allegato il relativo certificato medico. Al termine di tale periodo, ove il lavoratore non possa riprendere servizio, il rapporto di lavoro si intenderà risolto, senza necessità di preavviso da parte di alcuna delle parti.

Art. 48 – Malattia: documentazione da produrre.

1. Il lavoratore che si assenta per malattia dovrà darne immediata notizia, oltre alle normali comunicazioni, al datore di lavoro e far pervenire allo stesso il certificato medico secondo le previsioni di legge.

In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette l'assenza verrà considerata ingiustificata.

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

3. Per certificato medico deve intendersi, salve successive modifiche normative, il protocollo identificativo del certificato medico rilasciato e trasmesso dal medico in via telematica.

Art. 49 – Malattia: visite di controllo

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

2. Il lavoratore assente per malattia è tenuto a trovarsi nel proprio domicilio dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00 di tutti i giorni comprese le domeniche o festivi, al fine di consentire l'effettuazione delle visite di controllo.

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

Articolo soppresso

Art. 51 – Infortunio sul lavoro.

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

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

TITOLO XVI

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

Art. 52 – Gravidanza e puerperio

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

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

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

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

5. A norma dell'art. 20 del T.U. citato, ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

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

a) Prima dell'inizio del periodo di divieto di lavoro di cui all'art. 16, lett. a), la lavoratrice deve consegnare al datore di lavoro e all'Istituto erogatore dell'indennità di maternità il certificato medico indicante la data presunta del parto. La data indicata nel certificato fa stato, nonostante qualsiasi errore di previsione;

b) la lavoratrice è tenuta inoltre a presentare, entro trenta giorni, il certificato di nascita del figlio, ovvero la dichiarazione sostitutiva, ai sensi dell'art. 46 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445.

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

a) Il congedo di maternità, di cui alla lett. c), comma 1 del presente articolo, può essere richiesto dalla lavoratrice che abbia adottato, o che abbia ottenuto in affidamento un bambino di età non superiore a sei anni all'atto dell'adozione o dell'affidamento.

b) Il congedo deve essere fruito durante i primi tre mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia della lavoratrice.

c) Nel caso di adozione e di affidamento preadottivo internazionali, disciplinati dal Titolo III della legge 4 maggio 1983, n. 184, e successive modificazioni, il congedo di maternità di cui al punto a) spetta anche se il minore adottato o affidato abbia superato i sei anni e sino al compimento della maggiore età;

d) Per l'adozione e l'affidamento preadottivo internazionali, la lavoratrice ha, altresì, diritto a fruire di un congedo di durata corrispondente al periodo di permanenza nello Stato straniero richiesto per l'adozione e l'affidamento. Il congedo non comporta indennità né retribuzione.

e) L'ente autorizzato che ha ricevuto l'incarico di curare la procedura di adozione certifica la durata del congedo di cui al punto a), nonché la durata del periodo di permanenza all'estero nel caso del congedo previsto al punto d).

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

a) Il padre lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.

b) Il padre lavoratore che intenda avvalersi del diritto di cui al punto a) presenta al datore di lavoro la certificazione relativa alle condizioni ivi previste. In caso di abbandono, il padre lavoratore ne rende dichiarazione ai sensi dell'art. 47 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445.

c) Il trattamento economico e normativo è quello spettante ai sensi del comma1) del presente articolo.

d) Il congedo di cui agli artt. 26, comma 1, e 27, comma 1, T.U., nonché quello di cui all'art. 27, comma 2, T.U. (comma 7 del presente articolo), che non sia stato chiesto dalla lavoratrice, spetta, alle medesime condizioni, al lavoratore.

Art. 53 – Congedi per la malattia del figlio

1. A norma dell'art. 47 T.U., entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni.

2. Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni.

3. Per fruire dei congedi di cui ai commi 1 e 2 il genitore deve presentare il certificato di malattia rilasciato da un medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato.

4. La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe, a richiesta del genitore, il decorso delle ferie in godimento per i periodi di cui ai commi 1 e 2.

5. Ai congedi di cui al presente articolo non si applicano le disposizioni sul controllo della malattia del lavoratore.

6. Il congedo spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

7. A norma dell'art. 48 T.U., i periodi di congedo per la malattia del figlio non sono retribuiti; essi sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alle mensilità aggiuntive.

Art. 54 – Congedi per eventi e cause particolari

1. A norma dell'art. 4 della Legge 53/2000, i lavoratori hanno diritto ad un permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica. In alternativa, nei casi di documentata grave infermità, il lavoratore e la lavoratrice possono concordare con il datore di lavoro diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa.

2. Le stesse normative di cui sopra si applicheranno anche nel caso che il decesso abbia colpito un affine entro il secondo grado.

3. I lavoratori possono altresì richiedere, per gravi e documentati motivi familiari, fra i quali le patologie individuate ai sensi del comma 4 del citato art. 4, un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a due anni. Durante tale periodo il dipendente conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa. Il congedo non è computato nell'anzianità di servizio.

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

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

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

Art. 55 - Pari opportunità – Molestie sessuali

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

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

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

TITOLO XVII

SERVIZIO MILITARE

Art. 56 – Servizio militare

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

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

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

TITOLO XVIII

TRASFERTE - TRASFERIMENTI

Art. 57 – Missioni

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

Non costituisce missione la partecipazione a corsi e convegni formativi

|2. Quando la missione abbia comportato una prestazione almeno pari all'intera giornata lavorativa, verrà corrisposto ai lavoratori interessati anche un ulteriore importo di € 15,49 giornaliere a titolo di indennità di trasferta quale rimborso forfettario delle spese sostenute per la missione, anche se non documentabili. |

TITOLO XIX

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO.

Art. 58 – Risoluzione del rapporto di lavoro

1. La risoluzione del rapporto di lavoro può avvenire:

a) per disdetta da parte dell'agente secondo quanto previsto dalla legge 15 luglio 1966, n. 604, dalla Legge 20 maggio 1970, n. 300, e dalla Legge 11.5.1990, n.108, ed eventuali successive modifiche ed integrazioni già intervenute;

b) per malattia nei casi previsti dall'art. 47;

c) per giusta causa imputabile al lavoratore o al datore di lavoro ai sensi dell'articolo 2119 Codice Civile;

d) per dimissioni;

e) per morte del lavoratore.

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

Art. 59 – Comunicazione della risoluzione del rapporto di lavoro

1. In tutti i casi da a) a d) di cui al precedente articolo 58, la comunicazione della risoluzione del rapporto di lavoro dovrà essere effettuata per iscritto e a mezzo raccomandata postale con avviso di ricevimento, con altro mezzo equipollente, o con raccomandata a mano.

Art. 60 - Preavviso

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

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

b) 30 giorni per tutti gli altri lavoratori.

2. In caso di dimissioni da parte del lavoratore dovranno essere osservati i seguenti termini di preavviso:

a) 15 giorni fino ad un anno di servizio;

b) 30 giorni oltre l'anno di servizio.

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

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

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

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

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

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

TITOLO XX

TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

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

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

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

Art. 62 – Anticipazioni del T.F.R.

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

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

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

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

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

Art. 64 – Morte del lavoratore

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

TITOLO XXI

CERTIFICATO DI SERVIZIO

Art. 65 – Certificato di servizio

1. L'agente rilascerà al lavoratore, all'atto della cessazione del rapporto, il certificato di servizio contenente l'indicazione del tempo durante cui il lavoratore ha svolto la sua attività presso l'agenzia, delle specifiche mansioni nella stessa disimpegnate e dello sviluppo di carriera

indipendentemente da qualsiasi contestazione che potesse sorgere circa la liquidazione dell'indennità o per gli altri diritti rivendicati dal lavoratore.

TITOLO XXII

CESSIONE O PASSAGGIO DI AGENZIA

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

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

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

3. A richiesta del datore di lavoro cedente, i lavoratori, assistiti dalle OO.SS. sindacali, potranno consentire la liberazione del cedente stesso dalle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro, con le procedure di cui agli artt. 410 e 411 c.p.c. Nell'ambito di tali procedure dovranno essere convenute modalità per la salvaguardia della maturazione, nonché le modalità di calcolo e di erogazione del premio aziendale di produttività di cui all'art. 34 e del premio di anzianità di cui all'art. 33, nell'ambito temporale dell'anno in cui si verifica l'evento di cui al I° comma.

4. Con accordo con le OO.SS. dei lavoratori firmatarie del presente CCNL, al personale trasferito potrà essere applicato, in occasione del trasferimento, il contratto collettivo nazionale di lavoro in essere presso l'assegnatario del portafoglio.

TITOLO XXIII

PERSONALE AVENTE INCARICHI SINDACALI

Art. 67 – Permessi sindacali

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

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

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

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

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

Nota a verbale:

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

Art. 68 – Permessi sindacali per assemblee provinciali

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

TITOLO XXIV

FONDO PENSIONE COMPLEMENTARE NAZIONALE

Art. 69 – Istituzione del Fondo di Previdenza Complementare

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

TITOLO XXV

ASSETTI CONTRATTUALI

Art. 70 – Modalità di rinnovo del CCNL

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

Art. 71 – Indennità di vacanza contrattuale

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

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

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

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

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

6. Tale meccanismo sarà unico per tutti i lavoratori.

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

TITOLO XXVI

DECORRENZA E DURATA

Art. 72 – Decorrenza e durata del CCNL

1. Il presente contratto collettivo ha decorrenza dal 01.05.2025. Esso ha scadenza al 30.04.2029 per la parte economica e scadenza al 31.12.2030 per la parte normativa.

La decorrenza delle tabelle retributive è dal 01.05.2025.

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

Art. 73 - UNA TANTUM

1. Con la retribuzione relativa al mese di luglio 2025 a tutti i lavoratori in forza alla data della sottoscrizione del presente accordo, sarà corrisposta a titolo di una tantum, una somma forfetaria pari ad euro 300,00 lordi riproporzionabili in funzione dell'effettiva durata del rapporto di lavoro nel periodo dal 1° aprile 2023 al 30 aprile 2025.

2. L'importo dell'una tantum sarà riproporzionato per i lavoratori a tempo parziale e per gli apprendisti e sarà inoltre ridotto proporzionalmente per i casi di assenze o aspettative non retribuite.

3. Tale importo è stato quantificato considerando in esso anche i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, di origine legale o contrattuale compreso il trattamento di fine rapporto.

TABELLE RETRIBUTIVE

A decorrere dall'1.05.2025 saranno in vigore le seguenti Tabelle Retributive:

Categorie	Importi in euro
Quadro	1.550,00
I^ Categoria Super	1.500,00
I^ Categoria	1.400,00
II^ Categoria	1.300,00
III^ Categoria	1.200,00
IV^ Categoria	1.000,00

TITOLO XXVII

NORME FINALI

Art. 74 – Condizioni di miglior favore

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

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

ALLEGATO N. 1 – APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Premessa

1.In tema di apprendistato le Parti intendono dare piena attuazione a quanto stabilito dal Testo Unico dell'Apprendistato (D.Lgs 167/2011) e dalle successive modifiche (D.Lgs 81/2015).

2. Le parti, fermo restando quanto sopra, demandano all'Ente Bilaterale Ebisep, la definizione di un protocollo applicativo per l'assunzione con contratto di Apprendistato che tenga presente, soprattutto con riferimento ai profili di formazione ed alla definizione dei relativi piani formativi, le competenze specifiche da acquisire per una sempre maggiore professionalizzazione dei lavoratori addetti al settore.

3. In attesa del predetto protocollo applicativo il rapporto di apprendistato è disciplinato dalle norme di legge vigenti e dalle seguenti disposizioni

Art. 1 - Procedure di applicabilità e percentuale di conferma

1. La disciplina di cui alla presente Parte speciale non è applicabile ai datori di lavoro che, al momento in cui dovrebbe iniziare l'apprendistato, risultino non avere mantenuto in servizio almeno il 75 per cento dei lavoratori il cui contratto di apprendistato, stipulato ai sensi della presente Parte speciale, sia già venuto a scadere nei ventiquattro mesi precedenti.

2. A tale fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati durante o al termine del periodo di prova, per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo e quelli che, al termine del rapporto di apprendistato, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato. La limitazione di cui al presente comma non si applica quando nel biennio precedente sia venuto a scadere un solo contratto di apprendistato.

3. Dovrà essere data notizia all'EBISEP, oltre che della stipula dei contratti di apprendistato, anche della conversione, o meno, in contratto a tempo indeterminato del singolo contratto, con le eventuali motivazioni della mancata conversione.

Art. 2 - Sfera di applicazione

1. L'apprendistato ha lo scopo di consentire ai giovani lavoratori di apprendere le competenze necessarie allo svolgimento della prestazione lavorativa.

2. L'apprendistato professionalizzante è ammesso per le mansioni (qualifiche), corrispondenti alle categorie contrattuali a margine indicate:

1a categoria

2a categoria

3. Ai sensi ed alle condizioni previste dalla legislazione vigente è possibile instaurare rapporti di apprendistato anche con giovani in possesso di titoli di studio post-obbligo o di attestato di qualifica professionale idonei rispetto all'attività da svolgere.

Art. 3 - Proporzione numerica

1. Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro; tale rapporto non può superare il 100 per cento per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a dieci unità. È in ogni caso esclusa la possibilità di assumere apprendisti con contratto di somministrazione di lavoro.

Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.

Art. 4 - Limiti di età

1. Le parti convengono che, in applicazione di quanto previsto dal D. Lgs 81/2015 potranno essere assunti con il contratto di apprendistato professionalizzante i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni, ovvero a partire dal compimento dei 17 anni se in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53.

Art. 5 - Assunzione

1. Ai fini dell'assunzione di un lavoratore apprendista è necessario un contratto scritto, nel quale devono essere indicati: la prestazione oggetto del contratto, il periodo di prova, la categoria di inquadramento iniziale, quella intermedia e quella finale, la qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto, la durata del periodo di apprendistato nonché il piano formativo individuale.

Art. 6 - Periodo di prova

1. L'assunzione può avvenire con un periodo di prova, di durata non superiore a 2 mesi. Durante il periodo di prova è reciproco il diritto di risolvere il rapporto, anche prima della scadenza del periodo stesso, senza preavviso.

2. Compiuto il periodo di prova, l'assunzione dell'apprendista diviene definitiva.

Art. 7 - Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato

1. Il periodo di apprendistato effettuato presso altre agenzie, ma non terminato, sarà computato presso la nuova, ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente contratto, purché l'addestramento si riferisca alle stesse attività e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore ad un anno. Le parti convengono, sulla base di quanto previsto dalla vigente legislazione che i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto-dovere di istruzione e formazione si sommano con quelli dell'apprendistato professionalizzante, fermo restando i limiti massimi di durata.

2. Il riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali, sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, esterna o interna alla impresa, verrà determinato in conformità alla regolamentazione dei profili formativi, rimessa alle regioni ed alle province autonome di Trento e Bolzano, ai sensi delle normative vigenti.

3. In attesa del libretto formativo del cittadino, la formazione per l'apprendistato professionalizzante dovrà essere registrata a cura del datore di lavoro su schede controfirmate dal tutor/referente aziendale e dall'apprendista. Il datore di lavoro dovrà conservare tutta la documentazione, per eventuali verifiche da parte degli organi di controllo, a dimostrazione dell'avvenuta formazione dell'apprendista.

Art. 8 - Obblighi del datore di lavoro

1. Il datore di lavoro ha l'obbligo:

a) di impartire o di far impartire nella sua azienda, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato;

b) di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo né in genere a quelle a incentivo;

c) di non adibire l'apprendista a lavori di mera esecuzione, senza alcun contenuto formativo;

d) di accordare all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, i permessi occorrenti per l'acquisizione della formazione formale, interna o esterna alle singole aziende;

e) di accordare i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio.

2. Agli effetti di quanto richiamato alla precedente lett. c), non sono considerati lavori di mera esecuzione quelli attinenti alle attività nelle quali l'addestramento si effettua in aiuto a un lavoratore qualificato sotto la cui guida l'apprendista è addestrato né quelli di riordino del posto di lavoro.

Art. 9 - Principi generali in materia di formazione dell'apprendistato professionalizzante

1. Si definisce qualificazione l'esito di un percorso con obiettivi professionalizzanti da realizzarsi, attraverso modalità di formazione interna, in affiancamento, o esterna finalizzato all'acquisizione dell'insieme delle corrispondenti competenze.

2. A tal fine, considerata la fascia di età cui è rivolto l'istituto, le eventuali competenze trasversali - di base da acquisire sono individuate, quanto a contenuti e durata della relativa formazione, in stretta correlazione con gli obiettivi di professionalizzazione, avuto riguardo al profilo di conoscenze e di competenze possedute in ingresso.

Art. 10 - Formazione: durata

1. L'impegno formativo dell'apprendista è determinato, per l'apprendistato professionalizzante in un monte di formazione di base - trasversale e tecnica - professionale, interna od esterna all'azienda, di almeno 120 ore complessive nel triennio.

2. Le attività formative svolte presso più datori di lavoro, così come quelle svolte presso gli Istituti di formazione accreditati e/o riconosciuti ai sensi della vigente normativa, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi.

3. È in facoltà dell'azienda anticipare in tutto o in parte le ore di formazione previste per gli anni successivi. Le ore di formazione di cui al presente articolo sono comprese nell'orario normale di lavoro.

4. Le spese dirette sostenute dall'apprendista per l'effettuazione dei corsi di formazione previsti nel presente articolo sono a carico del datore di lavoro.

Art. 11 - Formazione: contenuti

1. Per la formazione degli apprendisti le aziende faranno riferimento ai contenuti formativi riportati negli allegati Piani formativi individuali, ovvero elaborati a titolo sperimentale dall'apposita Commissione istituita nell'ambito dell'EBISEP.

2. Le attività formative sono articolate in contenuti a carattere trasversale di base e contenuti a carattere professionalizzante.

3. In particolare sia i contenuti a carattere trasversale di base sia quelli a carattere tecnico-professionale andranno predisposti, anche all'interno dell'Ente bilaterale, per gruppi di profili omogenei della categoria in modo da consentire l'acquisizione delle conoscenze e competenze necessarie per adibire proficuamente l'apprendista nell'area di attività aziendale di riferimento.

4. Le attività formative a carattere trasversale di base dovranno perseguire gli obiettivi formativi articolati nelle seguenti quattro aree di contenuti:

a) competenze relazionali;
b) organizzazione ed economia;
c) disciplina del rapporto di lavoro;
d) sicurezza sul lavoro;

secondo i Piani formativi individuali, che costituiscono parte integrante del presente C.C.N.L.

5. I contenuti e le competenze tecnico-professionali da conseguire mediante esperienza di lavoro dovranno essere definiti sulla base dei seguenti obiettivi formativi:

a) conoscere i prodotti e servizi di settore e contesto aziendale;
b) conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
c) conoscere e saper utilizzare tecniche e metodi di lavoro;
d) conoscere e saper utilizzare strumenti e tecnologie di lavoro (attrezzature e strumenti di lavoro, anche informatici);
e) conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale;
f) conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

Il tutto secondo i Piani formativi individuali che costituiscono parte integrante del presente C.C.N.L.

6. Il recupero eventuale di conoscenze contabili e/o legali sarà effettuato all'interno dei moduli trasversali di base e tecnico-professionali.

7. Le parti firmatarie del presente C.C.N.L. considerano altresì valide ai fini della sperimentazione le eventuali offerte formative realizzate tra regioni/province ed Associazioni territoriali datoriali e

sindacali competenti, con particolare riferimento alle iniziative formative promosse congiuntamente attraverso l'Ente bilaterale.

Art. 12 – Tutor o Referente aziendale

1. Ai sensi di quanto previsto dall'art. 42, lett. c), D.Lgs. n. 81/2015, l'attuazione del programma formativo deve essere seguita dal tutor/referente aziendale, che dovrà essere individuato all'avvio dell'attività formativa.

Il tutor/referente aziendale può essere il datore di lavoro, un socio o un familiare coadiuvante o anche un lavoratore in possesso di adeguate competenze.

Art. 13 - Doveri dell'apprendista

1. L'apprendista deve:

a) seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire col massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;

b) prestare la sua opera con la massima diligenza;

c) frequentare con assiduità e diligenza i corsi di insegnamento per lo svolgimento della formazione formale;

d) osservare le norme disciplinari generali previste dal presente contratto e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di azienda.

2. L'apprendista è tenuto a frequentare i corsi di cui alla lett. c) del presente articolo, anche se in possesso di un titolo di studio.

Art. 14 - Trattamento normativo

1. L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, allo stesso trattamento normativo, previsto dal presente contratto per i lavoratori della qualifica per la quale egli compie il tirocinio.

2. Le ore di insegnamento di cui agli artt. 10 e 11 sono comprese nell'orario di lavoro.

3. Nel rapporto di apprendistato il lavoro a tempo parziale avrà durata non inferiore al 60 per cento della prestazione di cui all'art. 28.

Art. 15 - Malattia - Gravidanza - Puerperio

1. Durante i periodi di assenza previsti per malattia, gravidanza e puerperio così come disciplinati dal presente C.C.N.L., l'apprendista avrà diritto ai trattamenti normativi ed economici ivi previsti.

2. La malattia, l'infortunio o altre cause di sospensione involontaria del rapporto superiore a 30 giorni consecutivi comportano la proroga del termine di scadenza dei contratto di apprendistato, con il conseguente posticipo anche dei termini connessi ai benefici contributivi.

Art. 16 - Livelli di inquadramento professionale e trattamento economico

1. Le categorie di inquadramento professionale per gli apprendisti saranno le stesse in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato.

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

per la prima metà del periodo di apprendistato l'85%

per la seconda metà del periodo di apprendistato il 90%.

3. È vietato stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe provvigionali.

Art. 16 bis - Anzianità

1. Il periodo di apprendistato è computato integralmente nella maturazione dell'anzianità di servizio per la maturazione degli scatti di anzianità, con decorrenza dalla data di inizio del contratto di apprendistato stesso.

2. Lo stesso principio si applica nel calcolo dei giorni di ferie spettanti, per quanto attiene agli scaglioni di cui all'art. 38 comma 1.

Art. 17 - Durata dell'apprendistato

1. La durata massima dell'apprendistato di tipo professionalizzante del periodo di apprendistato è fissata in mesi 36:

2. Il datore di lavoro è tenuto a comunicare entro 5 giorni al competente Centro per l'impiego, di cui al decreto legislativo n. 469/1997 i nominativi degli apprendisti ai quali sia stata attribuita la qualifica. Il datore di lavoro è tenuto altresì a comunicare al competente Centro per l'impiego i nominativi degli apprendisti di cui per qualunque motivo sia cessato il rapporto di lavoro, entro il termine di cinque giorni dalla cessazione stessa.

3. In rapporto alle specifiche realtà territoriali ed anche in relazione alla regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato, che è rimessa alle regioni, l'EBISEP potrà suggerire linee di indirizzo diverse.

Art. 18 - Contribuzione previdenziale

1. Per quel che riguarda il profilo previdenziale, per gli apprendisti sono previste (art. 21 e 22 L. n. 25/1955 e successive modifiche) aliquote contributive destinate all'AGO in misura ridotta.

Art. 18 bis - Rinvio alla legge - Abrogazioni

1. Per quanto non disciplinato dal presente contratto in materia di apprendistato e di istruzione professionale, le parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge e regolamentari vigenti in materia, ivi comprese eventuali normative emanate dalle regioni a statuto speciale nonché dalle province di Bolzano e Trento.

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno reciprocamente atto che, qualora intervenissero disposizioni in materia di formazione per l'apprendistato non compatibili con l'impianto contrattuale, si incontreranno tempestivamente per valutare eventuali armonizzazioni.

ALLEGATO N. 2 – CONTRATTO A TEMPO PARZIALE

Art. 1 - Premessa

1. Le parti, ritenendo che il rapporto di lavoro a tempo parziale possa essere considerato mezzo idoneo ad agevolare l'incontro fra domanda ed offerta di lavoro, concordano sulla sua finalizzazione anche per realizzare occupazione aggiuntiva nell'intento di garantire ai lavoratori a tempo parziale un corretto ed equo regime normativo, concordano nel merito quanto segue.

2. Il rapporto di lavoro a tempo parziale ha la funzione di consentire: flessibilità della forza lavoro in rapporto ai flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana, del mese o dell'anno; risposta ad esigenze individuali dei lavoratori, anche già occupati.

3. L'impiego a tempo parziale non può costituire fattore di dequalificazione e di ostacolo allo sviluppo professionale.

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

a) per "tempo parziale" l'orario di lavoro, fissato dal contratto individuale, cui sia tenuto un lavoratore, che risulti comunque inferiore all'orario normale di lavoro previsto dal presente contratto;

b) per "rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale" quello in cui la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro praticato in azienda;

c) per "rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale" quello in relazione al quale risulti previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana;

d) per "rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo misto" quello che si svolge secondo una combinazione delle due modalità indicate nelle lett. b) e c).

Nota a verbale.

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

Art. 2 - Rapporto a tempo parziale

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

a) il periodo di prova per i nuovi assunti;

b) la durata della prestazione lavorativa ridotta e le relative modalità da ricondurre ai regimi di orario esistenti in azienda;

c) il trattamento economico, ivi compreso il pagamento delle ferie, dei permessi retribuiti e delle festività, secondo criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa;

d) puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, così come previsto dall'art. 2, 2° comma, del D.Lgs. n. 61/2000 e successive modifiche;

e) l'eventuale termine fissato per la trasformazione a tempo pieno.

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

3. Diverse modalità relative alla distribuzione degli orari di lavoro potranno essere definite previo accordo tra le parti.

Art. 3 - Criterio di proporzionalità

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

2. Il trattamento economico del lavoratore impiegato a tempo parziale è direttamente proporzionale alla durata delle ore di lavoro previste nel contratto di assunzione ed è riferito a tutti gli elementi costitutivi della retribuzione del personale a tempo pieno, comprese le mensilità aggiuntive e quant'altro viene a qualsiasi titolo corrisposto. Le rivalutazioni e gli adeguamenti del trattamento economico derivanti dagli scatti ecc., spettano anch'essi in misura proporzionale alle ore di lavoro previste nel contratto di assunzione.

Art. 4 - Periodo di comporto per malattia e infortunio

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

Art. 5 - Genitori di portatori di handicap

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

Art. 6 - Disciplina del rapporto a tempo parziale

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

a) volontarietà di entrambi le parti;

b) reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze delle parti e quando sia compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere, ferma restando la volontarietà delle parti per la reversibilità stessa;

c) priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni, per le stesse mansioni;

d) volontarietà delle parti in caso di modifiche dell'articolazione dell'orario concordata.

Art. 7 - Lavoro supplementare - Normativa

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

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

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

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

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

Art. 8 - Lavoro straordinario

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

2. Il lavoro straordinario viene retribuito come previsto all'art. 29.

Art. 9 - Part-time post-maternità

1. Al fine di consentire ai lavoratori assunti a tempo pieno indeterminato l'assistenza al bambino fino al compimento del terzo anno di età, le aziende potranno accogliere, compatibilmente con le esigenze organizzative, la richiesta di trasformazione temporanea del rapporto di lavoro, da tempo pieno a tempo parziale, da parte del genitore.

2. La richiesta di passaggio a part-time dovrà essere presentata con un preavviso di 20 giorni e dovrà indicare il periodo per il quale verrebbe ridotta la prestazione lavorativa.

3. Ai lavoratori cui sia stata concessa la trasformazione temporanea di cui al presente articolo non verrà richiesto lavoro supplementare.

Art. 10 - Lavoratori affetti da gravi patologie oncologiche

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

2. Ai lavoratori cui sopra non verrà richiesto lavoro supplementare.

Art. 11 - Trasformazione del rapporto di lavoro

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

2. Ogni dodicesimo è calcolato sulla base della retribuzione in vigore all'atto della corresponsione.

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

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

Art. 12 - Preavviso

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

ALLEGATO 3

Applicazione dei decreti legislativi n. 81/2008, 106/2009 e successive modifiche in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro.

1. Premesso che le direttive comunitarie recepite dal decreto legislativo n. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni hanno lo scopo di attuare misure volte a promuovere il miglioramento della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro;

2. constatato il miglioramento dei sistemi e delle procedure di prevenzione e protezione dai rischi nei settori di applicazione e che il presente accordo risponde alla necessità di salvaguardare la salute e la sicurezza sia dei lavoratori sia degli utenti e clienti;

3. ravvisato che il decreto legislativo n. 81/2008 nel recepire le direttive comunitarie, intende sviluppare l'informazione, il dialogo e la partecipazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro tra i datori di lavoro ed i lavoratori e/o i loro rappresentanti, tramite strumenti adeguati e che pertanto ciò rappresenta un obiettivo condiviso cui assegnare ampia diffusione;

4. preso atto che le parti intendono dare attuazione agli adempimenti loro demandati dal decreto legislativo 81/2008 in materia di consultazione e partecipazione dei lavoratori alla tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;

5. considerato che la logica che fonda i rapporti tra le parti sulla materia intende superare posizioni di conflittualità ed ispirarsi a criteri di partecipazione nel comune intento di privilegiare relazioni sindacali non conflittuali finalizzate soprattutto all'attuazione di una politica di prevenzione e protezione;

6. si è definito il presente allegato sulla sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, in applicazione del decreto legislativo n. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni a valere per le agenzie di assicurazione in gestione libera, per i dipendenti delle agenzie operanti nei locali e con le attrezzature dell'agenzia.

Prima Parte

Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza

Il rappresentante per la sicurezza, in conformità a quanto prevede l'art. 50 comma 2, del decreto legislativo n. 81/2008, non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento delle proprie attività e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla legge per le Rappresentanze sindacali.

Agenzie con più di 15 dipendenti.

1. Individuazione della rappresentanza

a) Il rappresentante per la sicurezza è individuato tra i componenti le R.S.A. laddove costituite.

b) In caso di assenza di R.S.A. o in presenza di un numero di rappresentanti inferiore al numero previsto, per la individuazione del rappresentante per la sicurezza si procede su base elettiva tra i lavoratori occupati nell'azienda su istanza degli stessi, ovvero su iniziativa delle OO.SS. dei lavoratori stipulanti il presente accordo.

c) In caso di costituzione delle R.S.A. successiva alla elezione del rappresentante per la sicurezza, questi rimane comunque in carica ed esercita le sue funzioni fino alla scadenza del mandato.

2. Procedure per l'individuazione del rappresentante per la sicurezza

a) Alla costituzione della rappresentanza dei lavoratori si procede mediante elezione diretta da parte dei lavoratori, con votazione a scrutinio segreto.

b) Fatto salvo quanto previsto in materia del 2° comma del punto 2, le R.S.A., ove presenti in azienda, indicheranno come candidati uno o più dei loro componenti, che saranno inseriti in una o più liste separate presentate dalle OO.SS. dei lavoratori stipulanti il presente accordo.

c) Hanno diritto al voto tutti i lavoratori non in prova iscritti a libro unico che prestino la loro attività nelle sedi aziendali.

d) Ogni lavoratore potrà esprimere un numero di preferenze pari ad un terzo del numero dei rappresentanti da eleggere, con un minimo di una preferenza.

e) Possono essere eletti tutti i lavoratori in servizio e non in prova alla data delle elezioni ad accezione dei lavoratori a tempo determinato e degli apprendisti.

f) Risulterà eletto il lavoratore che avrà ottenuto il maggior numero di voti espressi, purché abbia partecipato alla votazione la maggioranza semplice degli aventi diritto.

g) Prima dell'elezione i lavoratori in servizio nomineranno al loro interno il segretario del seggio elettorale, che dopo lo spoglio delle schede provvederà a redigere il verbale della elezione.

h) Copia del verbale sarà consegnata dal segretario del seggio alla direzione aziendale e da questa tempestivamente inviata all'Organismo paritetico regionale, che provvederà ad iscrivere il nominativo in un'apposita lista.

i) L'esito della votazione sarà comunicato a tutti i lavoratori a cura del segretario del seggio e del datore di lavoro, mediante affissione in luogo accessibile a tutti i lavoratori.

l) La rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza durerà in carica 3 anni ed è rieleggibile. Scaduto tale periodo, essa manterrà comunque le sue prerogative, in via provvisoria, fino all'entrata in carica della nuova rappresentanza e comunque non oltre sessanta giorni dalla scadenza.

m) Nel caso di dimissioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti o in mancanza rimarrà in carica fino a nuove elezioni e comunque non oltre sessanta giorni dalle dimissioni. In tal caso al dimissionario competono le sole ore di permesso previste per la sua funzione, per la quota relativa al periodo di durata nella funzione stessa.

3. Modalità di elezione del rappresentante per la sicurezza

a) In presenza di R.S.A., le stesse concorderanno con il datore di lavoro le modalità di elezione.

b) In assenza di R.S.A. le modalità di elezione sono quelle previste al punto 3: le date e gli orari saranno concordate tra il datore di lavoro e i lavoratori ovvero le OO.SS. dei lavoratori stipulanti il presente accordo.

c) Le elezioni dovranno avere luogo senza pregiudizio per la sicurezza delle persone, la salvaguardia dei beni e degli impianti ed in modo da garantire il normale svolgimento dell'attività lavorativa.

4. Permessi retribuiti

a) In relazione alla peculiarità dei rischi presenti nel settore delle agenzie di assicurazione, per il tempo necessario allo svolgimento dell'attività propria della rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza, ogni componente avrà a disposizione un massimo di:

- 30 ore annue nelle aziende o unità produttive da 16 a 30 dipendenti;
- 40 ore annue nelle aziende o unità produttive oltre i 30 dipendenti.

b) Per l'espletamento degli adempimenti previsti dai punti b), c), d), g) ed l) dell'art. 50 del decreto legislativo n. 81/2008, in quanto determinati non da iniziativa propria del R.S.L., non viene utilizzato il predetto monte ore.

c) La fruizione dei permessi sarà comunicata preventivamente al datore di lavoro.

Agenzie fino a 15 dipendenti.

5. Numero dei componenti la rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza:

a) Ai sensi dell'art. 18 comma 6, del decreto legislativo n. 626/1994 il numero dei rappresentanti per la sicurezza è individuato nei limiti di 1 per agenzia.

6. Individuazione della rappresentanza

Il rappresentante per la sicurezza è eletto direttamente dai lavoratori al loro interno secondo le modalità di cui al punto 7a.

b) In considerazione delle particolari peculiarità delle imprese interessate all'applicazione del presente accordo, il rappresentante per la sicurezza, ferma restando la priorità dell'elezione di cui al comma precedente, può anche essere designato secondo le modalità di cui al punto 7B.

7. Procedure per la individuazione del rappresentante per la sicurezza

A. Elezione diretta del rappresentante aziendale per la sicurezza

a) L'elezione si svolge a scrutinio segreto, anche per candidature concorrenti.

b) Hanno diritto al voto tutti i lavoratori non in prova a iscritti a libro unico che prestino la loro attività nelle sedi aziendali.

c) Possono essere eletti tutti i lavoratori in servizio e non in prova alla data delle elezioni ad eccezione dei lavoratori a tempo determinato e degli apprendisti.

d) Risulterà eletto il lavoratore che avrà ottenuto il maggior numero di voti espressi, purché abbia partecipato alla votazione la maggioranza semplice degli aventi diritto.

e) Prima dell'elezione i lavoratori in servizio nomineranno al loro interno il segretario del seggio elettorale, che dopo lo spoglio delle schede provvederà a redigere il verbale dell'elezione.

f) Copia del verbale sarà consegnata dal segretario del seggio alla direzione aziendale e da questa tempestivamente inviata all'Organismo paritetico regionale che provvederà ad iscrivere il nominativo in un'apposita lista.

g) L'esito della votazione sarà comunicato a tutti i lavoratori, a cura del segretario del seggio e del datore di lavoro, mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

h) Il rappresentante per la sicurezza durerà in carica tre anni ed è rieleggibile. Scaduto tale periodo, lo stesso manterrà comunque le sue prerogative, in via provvisoria, fino all'entrata in carica del nuovo rappresentante e comunque non oltre sessanta giorni dalla scadenza.

B. Designazione del rappresentante territoriale per la sicurezza

a) I rappresentanti territoriali per la sicurezza saranno designati congiuntamente dalle OO.SS. dei lavoratori stipulanti il presente accordo e formalmente comunicati all'Organismo paritetico regionale.

b) L'Organismo paritetico regionale ratificherà con propria delibera la designazione del rappresentante per la sicurezza e gli assegnerà gli ambiti di competenza.

c) Successivamente l'Organismo paritetico regionale comunicherà al datore di lavoro, che a sua volta lo comunicherà ai lavoratori, il nominativo del rappresentante per la sicurezza designato.

d) Il rappresentante della sicurezza designato durerà in carica tre anni ed è ridesignabile.

8. Permessi retribuiti

a) In relazione alle peculiarità dei rischi presenti nel settore delle agenzie di assicurazione, per il tempo necessario allo svolgimento della attività propria di rappresentante per la sicurezza dei lavoratori, il rappresentante eletto dai lavoratori avrà a disposizione:

- 12 ore annue in aziende fino a 5 dipendenti;
- 16 ore annue in aziende da 6 a 10 dipendenti;
- 24 ore annue in aziende da 11 a 15 dipendenti.

b) Per l'espletamento degli adempimenti previsti dai punti b), c), d), g), i) ed l) dell'art. 50 del decreto legislativo n. 81/2008, in quanto determinati non da iniziativa propria del R.L.S., non viene utilizzato il predetto monte ore.

c) La fruizione dei permessi sarà comunicata preventivamente al datore di lavoro.

9. Attribuzioni del rappresentante per la sicurezza

Con riferimento alle attribuzioni del rappresentante per la sicurezza, la cui disciplina legale è contenuta all'art. 50 del decreto legislativo n. 81/2008, le parti concordano sulle seguenti indicazioni.

a) Strumenti e mezzi

1. In applicazione dell'art. 50, comma 1, lettere e) ed f) del decreto legislativo n. 81/2008 il rappresentante ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione aziendale ivi prevista per il più proficuo espletamento dell'incarico.

2. Il rappresentante può consultare il documento relativo alla valutazione dei rischi di cui all'art. 17 D. Lgs. 81/2008, custodito presso l'azienda, laddove previsto, ovvero altra documentazione che consenta la conoscenza dei risultati della valutazione effettuata.

3. Di tali dati e dei processi produttivi di cui sia messo o venga comunque a conoscenza, il rappresentante è tenuto a fare un uso strettamente connesso al proprio incarico, nel rispetto del segreto aziendale.

4. Nelle aziende superiori ai 15 dipendenti, il rappresentante per la sicurezza nell'espletamento delle proprie funzioni e laddove se ne ravvisi la necessità, utilizza gli stessi locali che l'azienda ha destinato alle R.S.A.

b) Accesso ai luoghi di lavoro

1. Il diritto di accesso ai luoghi di lavoro deve essere esercitato nel rispetto delle esigenze organizzative e produttive e del segreto imprenditoriale con le limitazioni previste dalla legge.

2. Il rappresentante per la sicurezza eletto direttamente dai lavoratori all'interno dell'azienda, deve segnalare al datore di lavoro, con un preavviso di almeno 2 giorni lavorativi, le visite che intende effettuare nei luoghi di lavoro.

3. Lo stesso, durante le visite che effettuerà nei luoghi di lavoro, sarà accompagnato per ragioni organizzative e produttive dal responsabile del servizio o da persona delegata da quest'ultimo o dal datore di lavoro.

4. Il rappresentante per la sicurezza, designato ai sensi del punto 7B nell'ambito di Organismo paritetico regionale, deve segnalare al datore di lavoro, con un preavviso di almeno 7 giorni, le visite che intende effettuare nei luoghi di lavoro.

5. Lo stesso, durante le visite che effettuerà nei luoghi di lavoro, sarà di norma accompagnato da un esponente dell'Associazione datoriale competente per territorio.

c) Modalità di consultazione

1. Laddove il decreto legislativo n. 81/2008 prevede a carico del datore di lavoro la consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, questa deve essere effettuata in modo da garantire la sua effettività.

2. Il rappresentante per la sicurezza ha facoltà di formulare proprie proposte e proprie opinioni, non vincolanti per il datore di lavoro, in ordine alle operazioni aziendali in corso o in via di definizione.

3. Il rappresentante è tenuto a controfirmare, in ogni caso, il verbale dell'avvenuta consultazione.

4. In presenza del rappresentante designato ai sensi del punto 7B nell'ambito dell'Organismo paritetico regionale gli adempimenti in capo ai datori di lavoro, previsti dalle norme vigenti in tema di consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, vengono assolti nella sede dell'Organismo paritetico regionale per il tramite dell'Associazione datoriale.

10. Informazioni e documentazione aziendale

1. Ai sensi della lettera e), del comma 1 dell'art. 50 del decreto legislativo n. 81/2008, il rappresentante per la sicurezza ha diritto di ricevere le informazioni e di consultare la documentazione aziendale inerente la valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti le sostanze e i preparati pericolosi, laddove impiegati, le macchine, gli impianti, l'organizzazione e gli ambienti di lavoro, gli infortuni e le malattie professionali.

2. Il rappresentante, ricevute le notizie e le informazioni di cui al comma 1, è tenuto a farne un uso strettamente connesso alla sua funzione e nel pieno rispetto del segreto aziendale.

11. Tempo di lavoro retribuito per i componenti della rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza

1. In tutti i casi in cui un componente la rappresentanza per la sicurezza, per svolgere le sue specifiche funzioni, debba interrompere la propria attività lavorativa, dovrà darne preventivo avviso all'impresa, almeno 2 giorni lavorativi prima, firmando una apposita scheda permessi al fine di consentire il computo delle ore utilizzate.

12. Contenuti e modalità della formazione dei componenti la rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza

1. Al fine di consentire ai componenti la rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza l'acquisizione delle conoscenze in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro, per un corretto esercizio dei compiti loro affidati dal decreto legislativo n. 81/2008 si stabilisce quanto segue:

a) il rappresentante della sicurezza ha diritto alla formazione prevista all'art. 50, comma 1, lett. g) del decreto legislativo n. 81/2008;

b) la formazione non può comportare oneri economici a carico del rappresentante della sicurezza e si svolge mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli già previsti per la sua attività;

c) tale formazione deve prevedere con specifico riferimento ai settori interessati un programma di 32 ore che deve comprendere:

i. principi costituzionali e civilistici;
ii. la legislazione generale e speciale in materia di prevenzione infortuni e igiene del lavoro;
iii. i principali soggetti coinvolti ed i relativi obblighi;
iv. la definizione e l'individuazione dei fattori di rischio;
v. la valutazione dei rischi;
vi. l'individuazione delle misure (tecniche, organizzative, procedurali) di prevenzione e protezione;
vii. aspetti normativi dell'attività di rappresentanza dei lavoratori;
viii. nozioni di tecnica della comunicazione;

d) i corsi di formazione sono organizzati dall'Organismo paritetico regionale o in collaborazione con lo stesso;

e) le ore di cui sopra assorbono, fino a concorrenza, quanto concesso allo stesso titolo dai contratti o accordi collettivi di lavoro in ogni sede stipulati.

2. Sono fatti salvi, ai fini del presente articolo, i corsi di formazione organizzati antecedentemente alla stipula del presente accordo, purché rispondenti ai requisiti su indicati.

PROTOCOLLO APPLICATIVO DELL'ART. 28 CCNL

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

2. A tale fine concordano che la prestazione sostitutiva della mensa che le aziende erogheranno ai propri dipendenti, in caso di intervallo fra i due turni lavorativi giornalieri effettivamente fruito, nella misura ivi indicata, sarà attuata mediante convenzione con esercizi pubblici di somministrazione di pasti ovvero mediante buono pasto di valore pari ad € 7,00 dal 01.05.2025 salvo condizioni di miglior favore e/o diverse pattuizioni raggiunte a livello territoriale.