



ANAGINA

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

IMPIEGATI AMMINISTRATIVI

AGENZIE GENERALI

INA ASSITALIA

ASSOCIAZIONE NAZIONALE AGENTI GENERALI INA ASSITALIA
00187 Roma - Via del Tritone, 53 - Tel. 06.69.67.31 - Fax 06.679.679.7

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

AGENZIE GENERALI

INA ASSITALIA

Data di Stipula Normativo ed Economico: 14 ottobre 2008

Scadenza Normativo ed Economico: 31 dicembre 2008

[Handwritten signatures and scribbles]

2

Real: to

Il giorno 14 ottobre 2008, in Roma

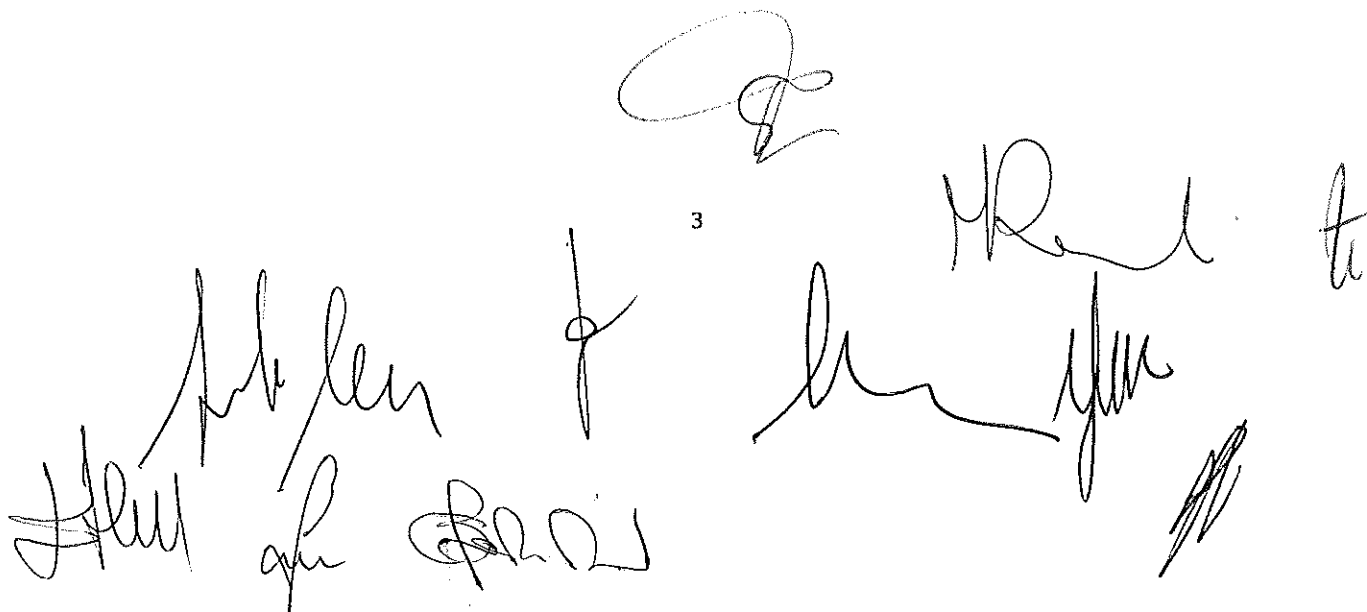
tra

- l'ANAGINA, in rappresentanza degli Agenti Generali delle Agenzie Generali INA Assitalia SpA, in persona del Presidente Giovanni Cantù, assistito dal Presidente della Commissione Sindacale Michele Ficocelli Varracchio, dai Componenti della Commissione Sindacale Michele Reali e Sandro Ferrara, dall'Avv. Giampiero Basile, da Marianna Raimondi dell'Area Legale e Sindacale.

e

- La FIBA-CISL – Federazione Italiana Bancari e Assicuratori, rappresentata dal _____
- La FISAC-CGIL - Federazione Italiana Sindacale Lavoratori Assicurazioni Credito aderente alla CGIL, rappresentata dal _____
- La FNA - Federazione Nazionale Assicuratori rappresentata dal _____
- La UILCA-UIL Credito Assicurazioni ed Esattorie, rappresentata dal _____

3



The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there are two large, cursive signatures. In the center, there is a smaller signature above the number '3'. To the right of '3', there is another large signature. Further right, there are initials 'MR' and a signature that appears to be 'G. Cantù'. At the bottom right, there is a signature that looks like 'S. Ferrara' and another signature that is partially cut off.

Art. 1

SFERA DI APPLICAZIONE

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro regola i rapporti tra gli Agenti Generali ed il personale amministrativo dipendente delle Agenzie Generali INA Assitalia.

Art. 2

INFORMAZIONE A LIVELLO NAZIONALE

L'ANAGINA fornirà annualmente alle OO.SS. nazionali firmatarie del presente contratto in un apposito incontro da tenersi entro il 30/4 di ogni anno, informazioni:

- sul numero complessivo dei dipendenti delle Agenzie Generali distinti per sesso, livello e fasce d'età e all'interno di ciascun livello divisi per sesso, per classi di anzianità e fasce di età;
- sul costo del lavoro, relativamente alle retribuzioni complessivamente corrisposte ai dipendenti delle Agenzie Generali, ai conseguenti oneri sociali, nonché agli accantonamenti del T.F.R.;
- sul tipo e sul numero delle assunzioni distinti per livello e per sesso;
- sulle ristrutturazioni o innovazioni tecnologiche, destinate ad incidere concretamente sul livello occupazionale ovvero che comportino sostanziali modifiche nelle prestazioni di gruppi di lavoratori o il trasferimento degli stessi in diversa sede di lavoro.

L'ANAGINA fornirà, inoltre, il numero complessivo delle ore di straordinario effettuato nell'anno in ciascun Agenzia.

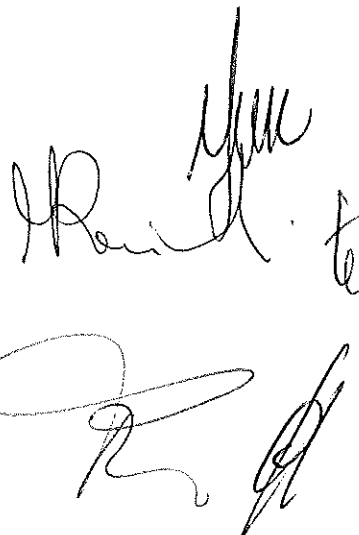
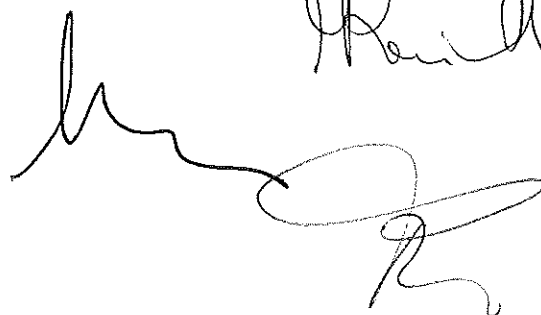
L'ANAGINA comunicherà inoltre alle OO.SS. le iniziative volte a favorire e promuovere corsi di istruzione e di formazione professionale.

Art. 3

INFORMAZIONE A LIVELLO AZIENDALE

Fermo quanto previsto dal Decreto legislativo 6 febbraio 2007 n. 25, le Agenzie Generali che occupano più di 15 impiegati amministrativi forniranno annualmente alle rispettive RSA, nel corso di un apposito incontro, informazioni riguardo a:

- programmi relativi ad eventuali assunzioni;
- prestazioni di lavoro straordinario.



Forniranno, altresì, informazioni di ordine generale sulla rete distributiva.

Le stesse Agenzie Generali, inoltre, forniranno alle RSA notizie preventive in ordine a rilevanti ristrutturazioni aziendali o innovazioni tecnologiche che comportino sostanziali modifiche nelle prestazioni di gruppi di lavoratori o il trasferimento degli stessi in diversa sede di lavoro.

Al riguardo, e su richiesta delle RSA, entro 15 giorni dalla comunicazione dell'Agenzia Generale, e comunque prima della fase di realizzazione dei provvedimenti deliberati, si terrà un incontro finalizzato ad una possibile intesa che tenga conto delle esigenze tanto dei lavoratori interessati, quanto delle Agenzie Generali. La procedura si esaurirà comunque entro 30 giorni dalla data dell'incontro.

L'Agenzia Generale potrà attuare i provvedimenti per la parte concernente le ricadute sui lavoratori trascorsi i 30 giorni di cui al precedente comma.

Durante i predetti 30 giorni le Organizzazioni Sindacali si asterranno da ogni azione diretta.

Art. 4

OSSERVATORIO NAZIONALE

Come già previsto nel CCNL 9 luglio 1996 l'Osservatorio si avvarrà di dati statistici acquisiti o elaborati da ciascuna delle Parti.

Pertanto, ferme restando le rispettive autonomie e le distinte responsabilità nella rappresentanza dei rispettivi interessi, formeranno oggetto di esame in occasione di incontri da tenersi con cadenza annuale, indicativamente entro il mese di giugno, su iniziativa di una delle parti, i seguenti argomenti:

- l'andamento dell'occupazione nel settore assicurativo in relazione alle scelte di politica commerciale ed organizzativa;
- le nuove tecnologie e i loro effetti sull'organizzazione di lavoro anche con riferimento ad eventuali nuove figure professionali;
- andamento e forme nell'occupazione con particolare riferimento a quella giovanile e femminile anche in rapporto alle disposizioni di legge in materia di parità uomo-donna nonché ad eventuali raccomandazioni comunitarie in materia;
- strutture di vendita diretta e indiretta e distribuzione nel sistema assicurativo.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there are two distinct signatures. In the center, there is a vertical line and a small mark. To the right, there are two more signatures, one of which is quite large and stylized. The handwriting is cursive and appears to be from different individuals.

L'Osservatorio, pariteticamente costituito, sarà composto da un rappresentante per ciascuna delle OO.SS. firmatarie del presente protocollo e da altrettanti rappresentanti dell'ANAGINA.

Ulteriori incontri si terranno a richiesta di una delle Parti.

Art. 5

ASSUNZIONE ED INQUADRAMENTO DEL PERSONALE

Per l'assunzione del personale saranno osservate le norme di legge.

L'assunzione del personale è fatta a tempo indeterminato, salvo quanto disposto dalla legge e dall'allegato n. 11 del presente contratto.

Nota a verbale

L'Agente Generale, in caso di nuove assunzioni per le quali sia previsto un inquadramento contrattuale in Area B (1[^] e 2[^] Pos. Org.) o in Area C (2[^] Pos. Org.), esaminerà in via preventiva le eventuali richieste del personale già in servizio e le accoglierà compatibilmente con le specifiche esigenze aziendali e tenuto conto delle attitudini e requisiti del lavoratore interessato.

L'Agente Generale, sempre in relazione alle attitudini ed ai requisiti richiesti, esaminerà, altresì, le domande di assunzione dei figli di ex dipendenti, deceduti in servizio o pensionati, nonché le domande di assunzione del personale addetto all'organizzazione produttiva ed alla produzione in forza presso l'Agenzia Generale, sempre che abbiano i predetti requisiti.

Art. 6

DOCUMENTI PER L'ASSUNZIONE

Per l'assunzione sono normalmente richiesti i seguenti documenti:

- certificati di nascita e cittadinanza;
- consenso di chi esercita la patria potestà in caso di assunzione di minori;
- fotocopia del codice fiscale;
- certificato dello stato di famiglia;
- consenso al trattamento dei dati ai sensi del D.lgs. n. 196/2003.

Potranno inoltre essere richiesti i seguenti documenti:

- certificato penale del casellario giudiziale di data non anteriore a tre mesi e certificato dei carichi pendenti;
- certificato degli studi compiuti;
- certificato medico;
- certificato di servizio eventualmente prestato presso altre aziende.

All'atto dell'assunzione l'Agente Generale comunicherà per iscritto al lavoratore interessato:

- a) la data di assunzione;
- b) la durata dell'eventuale periodo di prova;
- c) il livello al quale il lavoratore viene assegnato;
- d) il trattamento economico;
- e) la facoltà di aderire al Fondo pensione, consegnando la relativa scheda di adesione unitamente alla Nota Informativa del Fondo Pensione.

Nota a verbale

All'atto dell'assunzione l'Agente Generale consegnerà al lavoratore una copia del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e di eventuali contratti aziendali in vigore di cui il lavoratore rilascerà ricevuta.

ART. 7

PERIODO DI PROVA

La durata massima del periodo di prova è fissata in 60 (sessanta) giorni lavorativi.

Durante il periodo di prova è corrisposta la normale retribuzione riferita al trattamento economico del livello nel quale il lavoratore viene assunto.

Durante il periodo di prova è diritto delle parti risolvere il rapporto di lavoro in qualsiasi momento senza preavviso.

Trascorso il periodo di prova senza che sia intervenuta la risoluzione del rapporto, si applicheranno integralmente le norme del vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Il periodo di prova va computato a tutti gli effetti nella determinazione della anzianità di servizio.

Art. 8

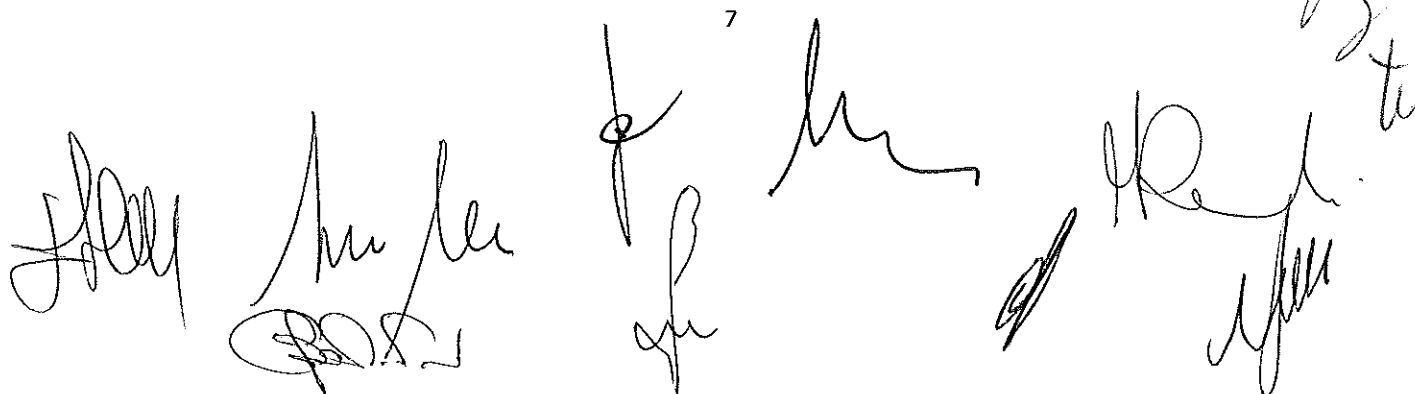
INQUADRAMENTO DEL PERSONALE

La classificazione del personale risulta dall'art. 9.

L'inserimento nelle Aree Professionali di cui all'art. 9 è determinato in base alle mansioni svolte dal lavoratore.

La qualifica Quadri è regolamentata nell'allegato n. ____.

7



Salvo quanto di seguito disposto in tema di fungibilità delle mansioni, in caso di mansioni promiscue, si farà riferimento al criterio della prevalenza da valutarsi sia sotto il profilo qualitativo che quantitativo delle mansioni stesse.

Qualora in sede di applicazione delle disposizioni di cui all'art. 9 e dell'allegato n. _____, dovessero sorgere vertenze in relazione alle disposizioni stesse, dette vertenze verranno risolte in sede aziendale dall'Agente Generale con le rappresentanze sindacali.

Nel caso in cui le vertenze non dovessero trovare composizione in sede aziendale, le stesse verranno trattate tra le Parti firmatarie del presente contratto.

Art. 9

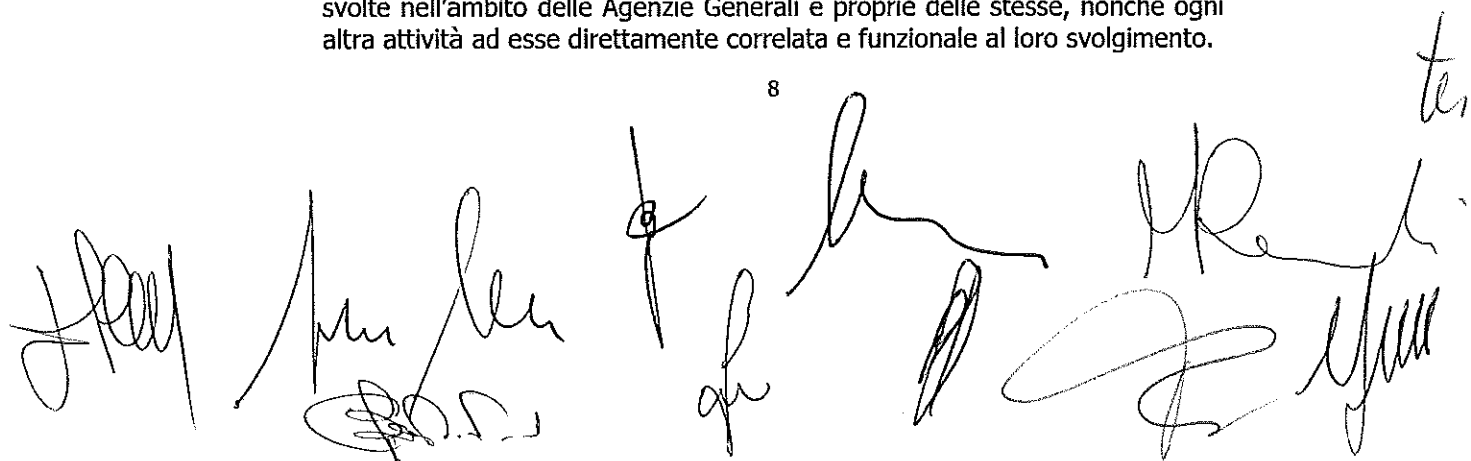
CLASSIFICAZIONE

L'evoluzione del mercato assicurativo e le conseguenti modificazioni che hanno interessato le reti di vendita del settore ed in particolar modo le Agenzie Generali INA Assitalia, alle quali viene sollecitato un adeguamento del ruolo rispetto alle mutate condizioni, con consistente ampliamento dell'attività e degli spazi operativi, rende necessaria l'adozione di nuovi modelli organizzativi, nell'ambito dei quali sia previsto anche un diverso impiego del personale delle Agenzie Generali, più funzionale alle nuove esigenze di efficienza e produttività.

E ciò anche in ragione dell'attuale tendenza di multicanalità verso cui va sempre più orientandosi l'attività delle Agenzie Generali, da ultimo interessate anche alla commercializzazione di prodotti finanziari e bancari.

Appare necessaria, in via sperimentale, mediante il superamento dei vecchi schemi organizzativi, un'adeguata rivisitazione del ruolo del personale amministrativo e delle relative mansioni, che dovranno essere considerate fungibili in una stessa Area professionale omogenea, nell'ambito della quale si affermi il criterio della polifunzionalità delle mansioni, con adeguata esaltazione del carattere commerciale delle mansioni stesse ricomprese in detta Area.

Ai fini di cui innanzi, ferme le declaratorie ed i profili di seguito delineati, e quindi la loro corrispondenza ai rispettivi livelli retributivi, le Parti convengono di assumere il principio della fungibilità delle mansioni, in ragione del quale, eccezion fatta per le specifiche funzioni, responsabilità e mansioni riguardanti i particolari profili del 5° e 4° livello dell'Area Professionale B, devono intendersi ricomprese in un'unica Area Professionale omogenea, tutte le mansioni di concetto relative alle attività generalmente svolte nell'ambito delle Agenzie Generali e proprie delle stesse, nonché ogni altra attività ad esse direttamente correlata e funzionale al loro svolgimento.



tes

Le Parti convengono, dunque, che il personale ricompreso nelle posizioni organizzative 1[^], 2[^] e 3[^] dell'Area Professionale B, potrà essere adibito, in via promiscua e non, a tutte le surrichiamate mansioni rientranti nell'area professionale predetta, fermo restando il trattamento economico relativo alla posizione organizzativa assegnata.

In caso di assegnazione a mansioni proprie di una posizione organizzativa superiore, specificamente attribuite ai profili di seguito delineati, e dunque con esclusione di quelle altre mansioni ricomprese nella declaratoria della stessa posizione organizzativa superiore, che vanno considerate a tutti gli effetti fungibili, al dipendente interessato dovrà essere corrisposto il trattamento economico corrispondente alla posizione organizzativa superiore per tutta la durata di svolgimento di dette mansioni.

Ove tale assegnazione si protragga per oltre tre mesi, il dipendente avrà diritto all'attribuzione del livello superiore corrispondente alla posizione organizzativa superiore.

In caso di affidamento a mansioni inerenti posizioni organizzative diverse, specificamente attribuite ai profili tipicizzati, il criterio della fungibilità delle mansioni sarà operante solo fra posizioni contigue.

Le Parti convengono, che i possibili effetti sull'organizzazione, sulle professionalità del lavoro e sui livelli occupazionali dovranno essere affrontati e risolti non solo con l'individuazione di nuovi profili professionali ma anche attraverso la riconversione del personale con una formazione orientata a favorire la maturazione di coerenti competenze specifiche.

In armonia con tali considerazioni sarà effettuata, annualmente, con le OO.SS. firmatarie del presente accordo, una comune ed attenta valutazione dell'idoneità dei percorsi formativi e, allo stesso tempo, sarà fornita alle stesse un'informazione idonea a verificare i processi e le dinamiche professionali nell'ambito delle Agenzie Generali.

Il personale viene inquadrato come segue:

AREA PROFESSIONALE A

Posizione organizzativa 1[^] - 6° livello retributivo

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

Il personale così come definito dalla declaratoria della presente area professionale e quello munito di procura generale, con pieni poteri per tutti



gli affari che concernono l'attività propria dell'Agente Generale, assumerà la qualifica di Funzionario.

AREA PROFESSIONALE B

Appartengono a quest'area professionale i lavoratori/trici che svolgono mansioni che possono richiedere significative competenze tecnico professionali.

I processi operativi e decisionali si svolgono nell'ambito di un'autonomia delimitata da metodi e procedure prestabiliti ovvero definita da direttive superiori.

I lavoratori di cui alla presente area professionale sono tenuti a verificare la correttezza del risultato delle operazioni svolte e delle procedure adottate.

In particolare, per dare efficacia al criterio della multifunzionalità e della ricomposizione delle mansioni, anche per i rinnovati processi informatici, gli addetti al front office, esplicano, di norma, i seguenti compiti:

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

Nei livelli retributivi più alti rientranti in quest'area professionale sono inseriti lavoratori la cui attività si svolge nell'ambito di procedure non rigidamente definite, sulle quali possono intervenire allo scopo di migliorare il processo produttivo ed i risultati delle quali sono oggetto di controllo.

In taluni casi essi pianificano l'organizzazione del processo lavorativo del proprio ufficio e coordinano e/o controllano un gruppo di risorse umane.

Nell'ambito della presente area professionale sono previste tre posizioni organizzative.


Posizione organizzativa 3[^] - 5° livello retributivo

Declaratoria – appartengono a questa posizione organizzativa:

Lavoratori/trici che siano preposti in via permanente, quali responsabili del coordinamento, pianificazione e controllo di un gruppo o di una unità operativa di lavoratori, parte dei quali svolgono mansioni per cui è previsto l'inquadramento nell'area professionale B

e/o

lavoratori/trici che in autonomia ed in via continuativa svolgono compiti per i quali è richiesta una elevata competenza tecnico/commerciale ed una capacità d'uso intensivo degli strumenti informatici e/o sviluppano studi e progetti relativi a problemi complessi.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. On the right side, there is a large, stylized signature. Below it, there are several smaller signatures and initials, including one that appears to be 'P. Renti' and another that looks like 'te'. The signatures are scattered across the bottom of the page, some overlapping.

Profili:

a. Capi Ufficio o capi di altre unità comunque denominate identificati dalla prima parte della descrizione della posizione organizzativa.

b. Specialisti di marketing. Elaborano i piani commerciali tramite analisi di mercato effettivo e potenziale e sulla concorrenza. Sistematizzano piani di intervento, iniziative commerciali e piani incentivanti utili a sviluppare le vendite.

c. Specialisti di formazione. Elaborano progetti di formazione, analizzando i bisogni del personale amministrativo, direttamente o appoggiandosi a soggetti specializzati. Organizzano, tramite docenti interni o esterni, interventi formativi con l'uso di appropriate tecniche didattiche e verificano i risultati ottenuti.

d. Specialisti di bilancio e amministrazione. Con approfondita conoscenza delle normative fiscali elaborano il bilancio preventivo e consuntivo dell'Agenzia gestendone le problematiche, ivi compresi gli adempimenti fiscali. Collaborano direttamente con i consulenti fiscali e/o, con approfondita conoscenza delle normative di contabilità e di quelle bancarie, amministrano i flussi finanziari dell'intera Agenzia Generale. Decidono la destinazione delle risorse finanziarie sulle varie voci di spesa e/ o di ricavo.

e. Specialisti d'informatica. Pianificano progetti, nell'ambito delle linee generali di sviluppo dell'automazione, raccogliendo ed interpretando le richieste specifiche degli utenti interni/esterni, dopo averne concordato le soluzioni. Riportano le richieste ai programmatori o agli analisti per lo sviluppo e la gestione delle applicazioni. Definiscono e seguono lo stato di avanzamento dei progetti, al fine di favorire l'impiego ottimale delle soluzioni informatizzate.

Posizione organizzativa 2[^] - 4^o livello retributivo

Declaratoria – appartengono a questa posizione organizzativa:

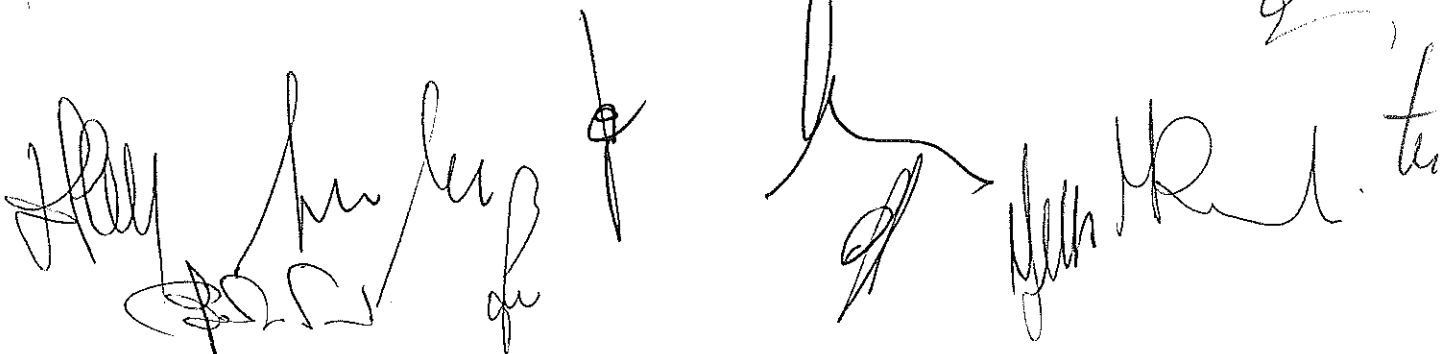
- lavoratori/trici che siano preposti in via permanente quali responsabili di attività di coordinamento e controllo di un gruppo o di una unità operativa di lavoratori/trici parte dei quali svolgono mansioni per cui è previsto l'inquadramento nella posizione organizzativa 1[^] o che siano preposti a coadiuvare in via permanente il Capo Ufficio nei suoi compiti

e/o

- lavoratori/trici che autonomamente e in via continuativa, avendo acquisito una specifica competenza e una capacità d'uso regolare di strumenti informatici, svolgono compiti di particolare contenuto tecnico, specialistico e/o forniscono assistenza e consulenza per problemi complessi.

Profili:

a. Vice Capi Ufficio di unità comunque denominate, identificati dalla 1a parte della descrizione della posizione organizzativa;

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there are two distinct signatures. In the center, there is a vertical mark resembling a stylized 'd' or a similar character. To the right, there are more signatures, including one that appears to be 'G. R. U. T.' followed by a large, sweeping flourish.

b. Coordinatori di subagenzia o di unità commerciali periferiche.

Hanno la responsabilità dell'attività amministrativa e/o commerciale di una sub agenzia o di un'unità commerciale periferica. I compiti affidati, oltre alle conoscenze e competenze indicate in declaratoria, presuppongono la conoscenza teorico/pratica delle procedure amministrativo/contabili, della modulistica e degli stampati.

c. Operatori di front office assuntori di prodotti speciali.

Sulla base della documentazione ricevuta o raccolta direttamente, elaborano progetti di polizza di particolare complessità relativi a bisogni specifici, non standardizzabili, che comportano una competenza esclusiva, un'approfondita conoscenza del cliente, dei prodotti (sul piano tecnico, legislativo) attinenti il ramo vita e/o il ramo danni, che richiedono altresì capacità di relazione, d'integrazione e negoziazione con i tecnici preposti dalla Direzione Generale. Predispongono inoltre la documentazione necessaria in caso di partecipazione a gare.

d. Analisti, analisti-programmatori. Sviluppano e gestiscono progetti di automazione. Intervistano gli utenti, disegnano gli archivi, definiscono i flussi ed i programmi necessari. Verificano l'impatto sul sistema delle procedure realizzate. Assicurano la manutenzione di quelli esistenti. Forniscono inoltre la necessaria assistenza e formazione agli utenti.

Posizione organizzativa 1^ - 3° livello retributivo

Declaratoria – Appartengono a questa posizione organizzativa lavoratori/trici che svolgono in via continuativa, attività impiegate di concetto operativamente autonome nei limiti delle direttive di carattere generale.

AREA PROFESSIONALE C

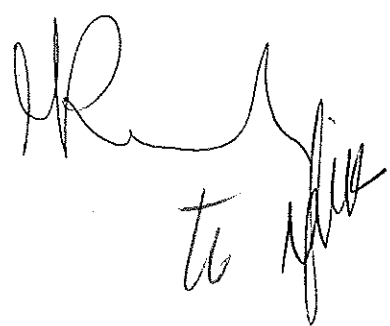
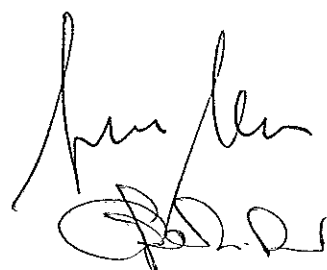
Appartengono a quest'area professionale lavoratori/trici che, sulla base di norme, procedure o prassi prestabilite svolgono in via continuativa, attività impiegate d'ordine, che implicano una semplice diligenza di esecuzione e lavoratori/trici che svolgono attività manuali e/o ausiliarie al funzionamento degli uffici, per abilitarsi alle quali occorrono semplici conoscenze professionali e/o che svolgono attività manuali semplici.

Posizione organizzativa 2^ - 2° livello retributivo

Profili - A titolo esemplificativo, fra le attività riconducibili al presente livello retributivo, oltre a quelle impiegate d'ordine, rientrano gli archivisti, i centralinisti, gli addetti all'economato ed alla posta.

Posizione organizzativa 1^ - 1° livello retributivo

Profili- A titolo esemplificativo rientrano in questo livello retributivo gli autisti, i commessi, i fattorini ed il personale di fatica.



Quadro sinottico dell'inquadramento

Livello Retributivo	Nuova Area Professionale	Posizione Organiz.va	Nuove qualifiche e gradi
6°	Area A	1a	a. Funzionari
5°	Area B I m p i e g a t i d i c o n c e t t o	3a	a. Capi Ufficio b. Specialisti di marketing c. Specialisti in formazione d. Specialisti in amministrazione e bilancio e. Specialisti in informatica
4°		2a	a. Vice Capi Ufficio b. Coordinatore di subagenzia o di unità commerciali periferiche c. Operatori di front office, assuntori di prodotti speciali d. Analisti, analisti-programmatori
3°		1a	
2°	Area C	2a	a. Addetti all'archivio b. Centralinisti c. Addetti all'economato d. Addetti alla posta
1°		1a	a. Autisti b. Commessi / fattorini c. Personale di fatica

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left and center.

Art. 10

DISCIPLINA DEL SERVIZIO

Il personale ha il dovere di rispettare e di dare all'Agenzia una collaborazione attiva, secondo le direttive dei suoi organi responsabili. Gli è fatto l'obbligo in particolare di conservare il segreto d'ufficio, di rispettare l'orario di lavoro e di non svolgere attività in concorrenza con gli interessi dell'Agenzia Generale.

Art. 11

PROVEDIMENTI DISCIPLINARI

I provvedimenti disciplinari sono:

- a) il rimprovero verbale;
- b) la censura per iscritto;
- c) la sospensione dal servizio e dallo stipendio fino ad un massimo di giorni 7 con comunicazione scritta all'interessato della motivazione;
- d) il licenziamento disciplinare.

I provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non potranno essere adottati senza previa contestazione scritta.

I provvedimenti disciplinari di cui sopra diventeranno esecutivi all'esito delle giustificazioni del lavoratore e comunque non prima che siano decorsi 5 giorni lavorativi dalla contestazione dell'addebito.

I provvedimenti disciplinari di cui ai punti a) e b) dovranno essere applicati in ordine successivo, intendendosi sanati dopo un periodo di un anno.

Il provvedimento disciplinare di cui al punto c) viene applicato in relazione alla gravità o recidività della colpa, senza riguardo all'ordine in cui è elencato nel presente articolo.

Sono fatte salve le norme previste dall'art. 7 della legge n. 300 del 20/5/70 (Statuto dei lavoratori).

Art. 12

NORME IN PENDENZA DI PROCEDIMENTO PENALE

Il lavoratore sottoposto a procedimento per reato non colposo, deve darne immediata notizia all'Agenzia Generale.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom of the page. The signatures are of various styles, some appearing to be full names and others as initials or abbreviations. They are arranged in a horizontal line across the width of the page.

Il lavoratore che, a seguito di procedimento penale, subisca limitazioni di libertà personale, è sospeso dal servizio, e per esso resta altresì sospesa, a decorrere dal 31° giorno successivo la corresponsione della retribuzione fino a che tale limitazione permanga.

Qualora non vi sia limitazione della libertà personale o la limitazione venga a cessare, l'Agenzia Generale determina se il lavoratore debba o meno essere sospeso dal servizio, pur continuando ad essergli corrisposta la retribuzione.

Il periodo di sospensione sarà comunque computabile a tutti gli effetti ai fini dell'anzianità.

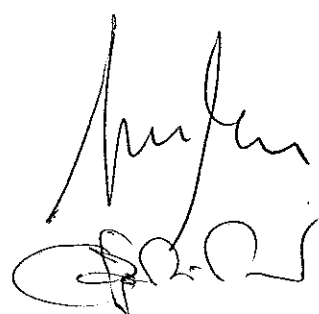
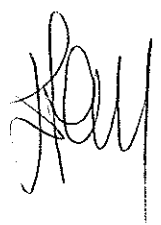
Le disposizioni che precedono non modificano in nessun modo la facoltà dell'Agenzia Generale di procedere, ove del caso, alla risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 13

ORARIO DI LAVORO

- 1) L'orario di lavoro è fissato in 37 ore settimanali.
- 2) Per il personale inquadrato al 1° livello l'orario di lavoro è di 39 ore settimanali.
- 3) Le ore di lavoro di norma saranno distribuite su cinque giorni settimanali dal lunedì al venerdì o su sei giorni settimanali dal lunedì al sabato.
- 4) La prestazione lavorativa avrà inizio di norma alle ore 8.30.
- 5) Nel periodo 21 giugno – 21 settembre potrà essere attuato un orario continuato.
- 6) Sono ammessi previa consultazione con le RSA, regimi multiperiodali dell'orario di lavoro nei limiti di 10 settimane nell'anno di calendario. I termini per i recuperi vengono fissati nell'arco di tre mesi.
- 7) I lavoratori addetti in modo prevalente e continuo ai centri elettronici in qualità di consollisti o digitatori e/o terminalisti e che prestino la loro opera nei centri stessi per l'intera giornata hanno diritto di usufruire di una pausa di riposo di almeno 15 minuti ogni due ore.
- 8) La distribuzione dell'orario di lavoro, anche per gruppi di lavoratori, la flessibilità dello stesso ed eventuali veli di copertura potranno essere concordati in sede aziendale, anche in deroga alle disposizioni che precedono.

Ove si ravvisi la necessità di una articolazione dell'orario di lavoro diversa da quella in essere presso l'Agenzia, l'Agente Generale ne darà preventiva



comunicazione alle rappresentanze sindacali, le quali entro 15 giorni dalla comunicazione potranno richiedere un incontro con la direzione aziendale, da tenersi entro 7 giorni dalla richiesta.

L'incontro sarà finalizzato all'esame congiunto delle ragioni poste a base delle preannunciate modificazioni dell'articolazione dell'orario di lavoro e delle eventuali problematiche ad esse correlate e/o conseguenti, e quindi a definire i termini del nuovo orario di lavoro.

Ove manchi l'accordo fra le parti, l'Agente Generale promuoverà un incontro fra le parti per il tramite dell'ANAGINA a fini conciliativi, con l'assistenza delle strutture nazionali delle rispettive Associazioni Sindacali.

A tal fine l'ANAGINA, entro 10 giorni dalla relativa richiesta, provvederà ad effettuare la convocazione delle parti per l'esperimento della procedura conciliativa, che dovrà in ogni caso concludersi nel termine massimo di 30 giorni dalla data della convocazione.

Art. 14

LAVORO STRAORDINARIO

Il lavoro prestato in eccedenza rispetto all'orario fissato è considerato lavoro straordinario.

Il lavoro straordinario deve essere preventivamente autorizzato e svolto nella sede agenziale, salvo eccezioni consentite per iscritto volta per volta dall'Agente Generale. Il lavoro straordinario non può superare complessivamente le 130 ore annue.

Le prestazioni per lavoro straordinario - nei limiti e nei casi consentiti dalla legge - effettuato in aumento dell'orario normale saranno compensate con la retribuzione oraria che si determina dividendo la retribuzione mensile relativa al mese di effettuazione del lavoro straordinario per i seguenti divisori fissi:

- a) personale impiegatizio: 140
- b) personale subalterno: 153

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

25% per lavoro straordinario diurno feriale;

50% per lavoro straordinario domenicale, festivo, semifestivo e notturno (si intende per notturno il lavoro effettuato dopo le ore 21 fino alle ore 6).

Il lavoro straordinario compiuto di Domenica o in altra giornata dedicata al riposo settimanale 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. Se tali prestazioni sono limitate alle ore antimeridiane, il riposo compensativo avrà luogo normalmente nelle ore antimeridiane del giorno successivo.

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

Il lavoro straordinario deve essere annotato su apposito registro con la firma del lavoratore.

I Capi Ufficio e i Vice Capo Ufficio hanno diritto a percepire il compenso per lavoro straordinario, secondo gli stessi criteri e le stesse condizioni di cui al presente articolo. Per essi il lavoro straordinario deve essere autorizzato, di norma, preventivamente e per iscritto dall'Agente Generale o da chi ne fa le veci.

Art. 15

FESTIVITÀ

Sono da considerare giorni festivi, oltre le Domeniche, i seguenti:

- Capodanno (1° gennaio)
- Epifania (6 gennaio)
- Anniversario della liberazione (25 aprile)
- Lunedì dopo Pasqua
- Festa del Lavoro (1° maggio)
- Festa della Repubblica (2 giugno)
- Assunzione della B.V. Maria (15 agosto) e giorno successivo (16 agosto)
- Ognissanti (1° novembre)
- Immacolata Concezione della B.V. (8 dicembre)
- Natività di N. Signore (25 dicembre)
- S. Stefano (26 dicembre)
- Santo Patrono della città

Sono considerati semifestivi i seguenti:

- Vigilia dell'Assunzione (14 agosto)
- Commemorazione dei defunti (2 novembre)
- Vigilia della Natività di N. Signore (24 dicembre)
- Ultimo giorno dell'anno (31 dicembre)
- Venerdì Santo

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a large, stylized signature, a signature that appears to be 'P. B.', a signature that looks like 'L. B.', a signature that looks like 'M. B.', a signature that looks like 'M. B.', and a signature that looks like 'M. B.'. There are also some smaller initials and marks scattered around.

Nelle giornate semifestive il lavoro normale sarà limitato al solo turno antimeridiano e quindi non potrà avere termine oltre le ore 12 per gli impiegati e le ore 13 per i commessi.

Le festività nazionali (25 aprile, 1° maggio, 2 giugno) se coincidenti con la domenica danno diritto al pagamento della doppia retribuzione (1/26 della normale retribuzione mensile).

Art. 16

RETRIBUZIONE

Il personale è retribuito a norma delle tabelle di cui all'allegato 1 (A e B) le quali stabiliscono la retribuzione annua, che è da corrispondersi in 14 quote di uguale importo. Di tali quote, dodici vanno corrisposte per ciascuno dei mesi di calendario e non oltre l'ultimo giorno lavorativo di ciascun mese, mentre le due rimanenti vanno corrisposte una nel mese di giugno e l'altra entro il 15 dicembre (gratifica natalizia o tredicesima mensilità). Tali due quote si intendono riferite all'anno di calendario.

Art. 17

ANZIANITÀ ED AVANZAMENTI - SCATTI DI ANZIANITÀ

Le classi di anzianità sono quindici dalla 0A alla 13 come da tabella di cui all'allegato 1/A.

All'atto dell'assunzione il personale verrà inserito nella classe 0A per il primo biennio, nella classe 0B per il secondo biennio, nella classe prima per il terzo biennio e così di biennio in biennio sino alla tredicesima classe, salvo patto più favorevole.

Gli avanzamenti di cui al presente articolo decorrono dal 1° del mese di assunzione se la stessa è intervenuta nella prima quindicina, altrimenti dal 1° del mese successivo.

Art. 18

ANZIANITÀ CONVENZIONALI

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

- a) un anno ai decorati di medaglia o di croce di guerra al valor militare o promossi per merito di guerra;

A collection of approximately ten handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom of the page. Some are large and stylized, while others are smaller and more compact.

- b) un anno ai mutilati ed invalidi di guerra, ai mutilati o invalidi civili di guerra, ai mutilati o invalidi civili del lavoro, invalidi civili e per servizio;
- c) l'intero periodo di servizio prestato quali combattenti in reparto mobilitato in zona di operazione in campagne di guerra riconosciute dallo Stato;
- d) l'intero periodo di prigionia ai combattenti fatti prigionieri mentre prestavano servizio in reparti mobilitati in zona di operazioni.

Le anzianità di cui ai precedenti punti a), b), c) e d) sono cumulabili e vengono riconosciute anche al personale già in servizio al momento dell'entrata in vigore del presente Contratto.

Al personale che abbia diritto ad anzianità convenzionale per un periodo inferiore a 6 mesi sarà riconosciuto un semestre intero di anzianità.

Qualora l'interessato consegua il titolo o ne ottenga il riconoscimento durante il periodo di lavoro, il beneficio decorrerà dal momento della notifica al datore di lavoro.

Agli effetti del riconoscimento dell'anzianità convenzionale, il periodo di prigionia si considera cessato alla data del rimpatrio.

Art. 19

PASSAGGI DI LIVELLO

In caso di passaggio ad un livello retributivo superiore o di promozione che comporti tale passaggio, il lavoratore viene inserito nella medesima classe tabellare del livello di provenienza.

Il passaggio ad un livello retributivo diverso da quello immediatamente superiore avverrà previo passaggio alla tabella del livello retributivo immediatamente superiore con le modalità di cui al primo comma e con successivo inserimento nella classe della tabella del livello retributivo di destinazione il cui stipendio risulti immediatamente superiore.

Unicamente agli effetti della decorrenza dello scatto di anzianità nel nuovo livello tabellare immediatamente successivo, al lavoratore sarà riconosciuta l'anzianità di scatto già maturata nella classe del livello retributivo di provenienza.

I lavoratori inquadrati nell'Area professionale C, dopo 14 anni di permanenza nel medesimo livello retributivo, hanno diritto ad uno scatto di anzianità.

Art. 20

Fermo restando quanto previsto dalle disposizioni generali in materia di fungibilità delle mansioni del personale di cui all'art 9, l'Agente Generale, nell'affidare mansioni di maggiore responsabilità o per il conferimento in via definitiva delle nomine a Posizioni Organizzative superiori, esaminerà l'opportunità di favorire il personale in servizio.

L'Agente Generale può assegnare ad una Posizione Organizzativa superiore a quella a cui ciascuno appartiene di diritto, quelli fra gli appartenenti al personale che riconosca meritevoli in considerazione delle particolari attitudini, della diligenza ed assiduità, nonché delle capacità di cui essi abbiano dato effettiva prova anche, eventualmente, nella sostituzione di impiegati inquadrati in Posizioni superiori.

I passaggi di livello saranno comunicati mediante ordine di servizio affisso nei locali dell'Agenda Generale.

Art. 21

PREMIO DI ANZIANITÀ

Al lavoratore che abbia prestato 20 anni di ininterrotto servizio alle dipendenze della stessa Agenzia Generale, sarà corrisposto un premio di anzianità pari a 1/12 della retribuzione annua come determinato dall'art. 16.

Un ulteriore premio sarà corrisposto nella misura di 2/12 della retribuzione come sopra indicata al lavoratore che abbia prestato 30 anni di ininterrotto servizio alle dipendenze della stessa Agenzia Generale.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro per morte del lavoratore che avvenga dopo il 16° anno compiuto di ininterrotto servizio come sopra detto, sarà corrisposto agli aventi diritto, secondo le norme di cui all'art. 2112 del Codice Civile, un premio di anzianità nella misura di:

- al 16° anno compiuto: 40% di quello spettante al 20° anno di servizio
- al 17° anno compiuto: 55% di quello spettante al 20° anno di servizio
- al 18° anno compiuto: 70% di quello spettante al 20° anno di servizio
- al 19° anno compiuto: 85% di quello spettante al 20° anno di servizio

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro che avvenga dopo il compimento del 60° anno di età (uomini) o del 55° (donne) per morte o per malattia o per dimissioni dopo il 21° anno compiuto di servizio come sopra detto, il premio sarà corrisposto nella misura del:

- al 21° anno compiuto: 10% di quello spettante al 30° anno di servizio
- al 22° anno compiuto: 20% di quello spettante al 30° anno di servizio
- al 23° anno compiuto: 30% di quello spettante al 30° anno di servizio
- al 24° anno compiuto: 40% di quello spettante al 30° anno di servizio

- al 25° anno compiuto: 50% di quello spettante al 30° anno di servizio
- al 26° anno compiuto: 60% di quello spettante al 30° anno di servizio
- al 27° anno compiuto: 70% di quello spettante al 30° anno di servizio
- al 28° anno compiuto: 80% di quello spettante al 30° anno di servizio
- al 29° anno compiuto: 90% di quello spettante al 30° anno di servizio

Art. 22

FERIE

Il lavoratore ha diritto, nel corso di ogni anno, ad un periodo di riposo - con decorrenza della retribuzione - di:

- a) giorni 24 lavorativi per il personale con anzianità di servizio fino al 5° anno compiuto;
- b) giorni 30 lavorativi dal 6° anno in poi.

Non sono computabili come giorni di ferie le Domeniche e le giornate festive infrasettimanali.

Per le Agenzie Generali, nelle quali si è adottato l'orario di lavoro su cinque giorni alla settimana, il suddetto periodo sarà il seguente:

- a) giorni 20 lavorativi per il personale con anzianità di servizio fino al 5° anno compiuto;
- b) giorni 25 lavorativi dal 6° anno iniziato in poi.

Non sono computabili come giorni di ferie le Domeniche, i Sabati e le giornate festive infrasettimanali.

Il riposo annuale, stabilito normalmente nel periodo dal 7 gennaio al 15 dicembre, sarà di regola continuativo.

Nel fissare l'epoca di godimento delle ferie sarà tenuto conto, da parte dell'Agente Generale, delle richieste del lavoratore, compatibilmente con le esigenze di servizio.

L'Agente Generale nello stabilire il turno principale delle ferie, terrà presente che la precedenza nella scelta dell'epoca deve essere accordata al personale con maggiore anzianità e tenuto conto delle condizioni di salute dei familiari del lavoratore.

L'Agente Generale, qualora il lavoratore non indichi entro il 31 maggio di ciascun anno il periodo preferito per le ferie, comunicherà a mezzo lettera raccomandata all'interessato la data di inizio delle medesime; da quella data il lavoratore sarà considerato in ferie ad ogni effetto e non potrà,

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there are two distinct signatures. In the center, there are several initials and a signature. On the right, there is a large, stylized signature and some other initials.

quindi, in alcun caso richiedere compensi per il mancato godimento delle ferie.

L'Agente Generale, in concomitanza del ferragosto può disporre la chiusura degli uffici per un periodo continuativo non superiore a 8 giorni informandone i lavoratori indicativamente entro il 31/5.

L'Agente Generale soltanto per particolari esigenze di servizio può frazionare il periodo delle ferie.

A richiesta del lavoratore il periodo delle ferie potrà essere frazionato in più periodi, fatto salvo almeno un periodo di almeno due settimane consecutive.

L'anzianità di servizio si intende riferita al 1° gennaio dell'anno di assunzione se questa è avvenuta nel primo semestre, o dal 1° gennaio dell'anno successivo se questa è avvenuta nel secondo semestre. Durante l'anno di assunzione e durante l'anno della risoluzione del rapporto di lavoro spetteranno tanti dodicesimi delle ferie quanti sono, rispettivamente, i mesi dalla data di assunzione al 31 dicembre dello stesso anno e quanti sono i mesi dal 1° gennaio alla data di risoluzione del rapporto.

Le frazioni non inferiori a 15 giorni saranno computate per mesi interi.

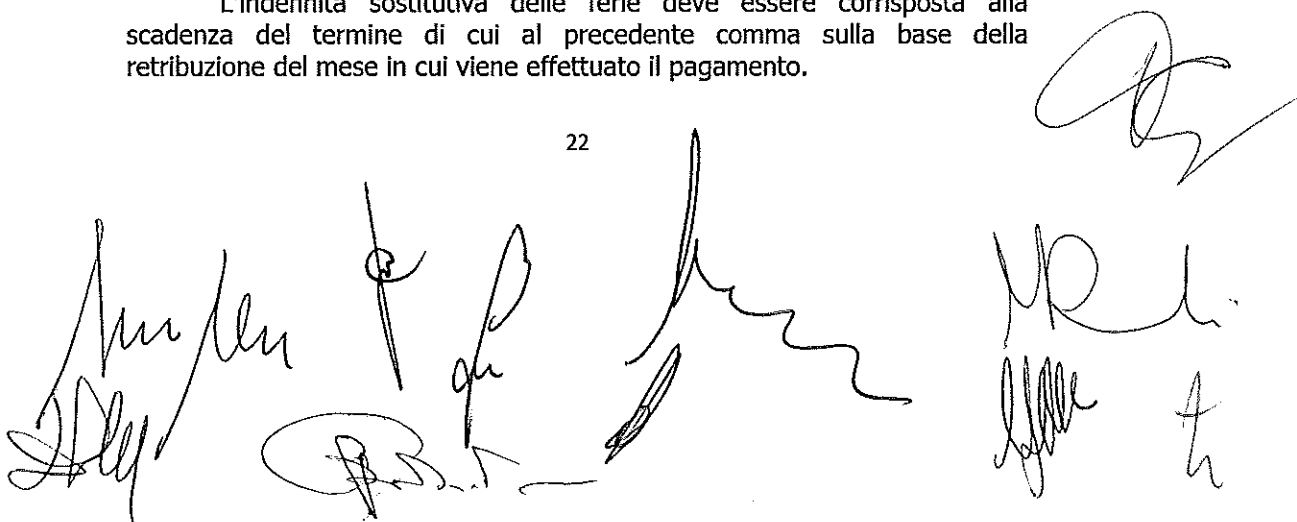
Nei casi di assenza dal servizio che non dipendono da malattia il periodo di ferie spettante viene ridotto di tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di assenza.

I giorni di infermità intervenuta nel corso delle ferie non vanno computati nella durata delle stesse purché il lavoratore denunci immediatamente alla Agenzia Generale l'infermità, segnalando gli estremi necessari perché l'Agente Generale, secondo le modalità previste dall'art. 29, possa richiedere gli accertamenti di legge.

L'Agente può richiamare l'assente prima del termine delle ferie quando urgenti necessità di servizio lo richiedano, fermi il diritto del lavoratore di completare le ferie in epoca successiva ed il diritto di rimborso delle spese o delle perdite da tale fatto conseguite.

Le ferie devono essere di norma utilizzate nel corso dell'anno. Il periodo di ferie va goduto nel corso dell'anno di maturazione per almeno due settimane (10 giorni lavorativi) ed eventualmente per ulteriori due settimane (10 giorni lavorativi) nei 18 mesi successivi alla scadenza dell'anno di maturazione.

L'indennità sostitutiva delle ferie deve essere corrisposta alla scadenza del termine di cui al precedente comma sulla base della retribuzione del mese in cui viene effettuato il pagamento.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a large signature that appears to be 'M. P.'. In the center, there are several smaller initials and signatures, including one that looks like 'R. B.'. On the right, there is a large, stylized signature that looks like 'M. P.' and another smaller one below it. The signatures are scattered across the bottom of the page, some overlapping.

Al lavoratore che non abbia potuto anche per malattia, infortunio o gravidanza usufruire delle ferie spettanti, l'Agente Generale corrisponderà l'indennità sostitutiva come delle ferie non godute calcolata in base alla normale retribuzione esclusi gli assegni familiari di legge.

Art. 23

PERMESSI E CONGEDI

Fermo restando quanto disposto dalla Legge n. 53 dell'8 marzo 2000 in materia di congedi, l'Agente, su domanda degli interessati, può accordare permessi di assenze e congedi per giustificati motivi privati.

Tali permessi non possono essere compensati con il periodo di ferie annuale.

Durante l'assenza per permessi o congedi, la retribuzione decorre normalmente.

Il lavoratore, previo preavviso di un giorno, ha comunque diritto a richiesta a permessi retribuiti per la durata massima di cinque ore l'anno.

In caso di morte dei genitori, del coniuge, del convivente, dei figli e dei parenti entro il secondo grado sarà concesso al lavoratore un permesso non inferiore a 3 giorni lavorativi senza privazione dello stipendio.

A tutti i lavoratori verrà concesso in caso di matrimonio un periodo continuativo di 15 giorni di congedo retribuito non computabile nel periodo delle ferie annuali. Durante tale congedo i lavoratori sono considerati a tutti gli effetti in attività di servizio.

Art. 24

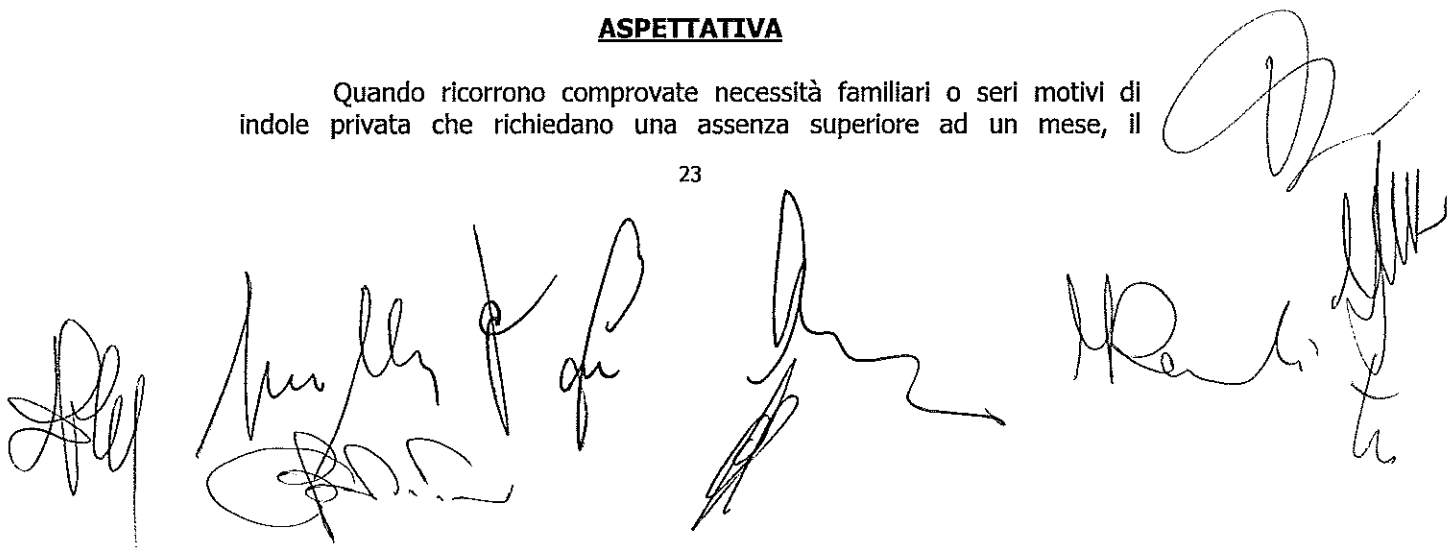
VOLONTARIATO

In applicazione della legge quadro n. 266/1991, al fine dell'espletamento di attività di volontariato, vengono riconosciute ai lavoratori che facciano parte di organizzazioni iscritte nei registri generali delle regioni e delle province autonome, forme di flessibilità di orario di lavoro da concordarsi a livello aziendale, compatibilmente con la organizzazione aziendale.

Art. 25

ASPETTATIVA

Quando ricorrono comprovate necessità familiari o seri motivi di indole privata che richiedano una assenza superiore ad un mese, il

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. On the right side, there is a large, stylized signature. Below it and to the left, there are several smaller, more legible signatures and initials, including one that appears to be 'M. R.' and another that looks like 'G. R.'. The signatures are scattered across the bottom of the page, some overlapping.

lavoratore che abbia almeno due anni di anzianità di servizio ha diritto ad una aspettativa della durata massima di sei mesi.

Decorsi sei mesi l'Agente Generale, in via eccezionale, potrà prorogare la aspettativa di un ulteriore periodo, comunque non superiore ai sei mesi.

Il lavoratore che sia in servizio effettivo da 4 o più anni, previa richiesta scritta da inoltrare all'Agente Generale di norma con 15 giorni di preavviso, ha diritto ad una aspettativa rinnovabile dopo 5 anni, decorrenti dal giorno di inizio del primo periodo di aspettativa eventualmente fruito in precedenza, per un periodo non inferiore ad 1 mese e fino ad un massimo di 2 mesi. Tale aspettativa potrà essere frazionata in non più di due periodi.

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.

Nelle Agenzie Generali che occupano non più di 15 impiegati l'aspettativa può essere usufruita da un solo lavoratore per volta; nelle Agenzie Generali che occupano più di 15 impiegati l'aspettativa stessa può essere usufruita contemporaneamente da non più di due lavoratori per volta.

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

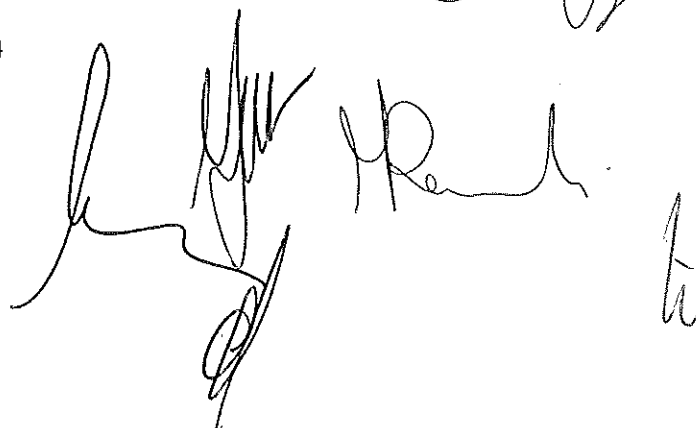
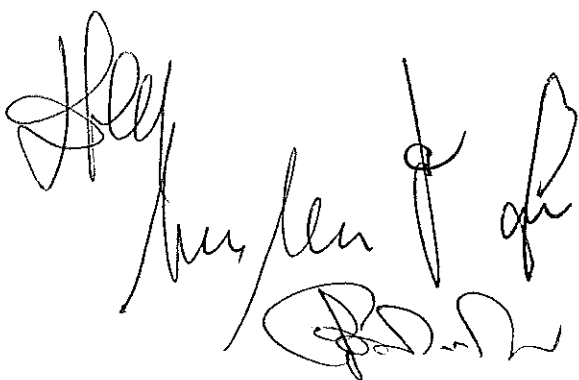
Le aspettative di cui ai commi precedenti non comportano alcuna corresponsione di trattamento economico, né maturazione dell'anzianità ad alcun effetto.

Art. 26

MALATTIA E/O INFORTUNIO

A far data dall'entrata in vigore del presente CCNL il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 300 giorni in caso di malattia riferibile a più episodi morbosi nell'arco di diciotto (18) mesi, ovvero di 420 (quattrocentoventi) giorni in caso di malattia riferibile ad un unico evento morboso, a condizione che l'imputabilità della malattia allo stesso episodio morboso venga certificata come tale prima che il lavoratore abbia totalizzato i 300 giorni di malattia nel predetto arco temporale.

Sono escluse dal computo di cui al primo comma le assenze dovute a ricoveri di durata superiore a 10 giorni continuativi e sino ad un massimo di 90 giorni complessivi.



A richiesta del lavoratore sarà concessa un'aspettativa, non retribuita e non computabile a tutti gli effetti nell'anzianità di servizio, fino ad un massimo di 6 mesi.

In caso di ripresa del lavoro il periodo di aspettativa fruito verrà considerato ai fini del computo del comporto secondo il sistema di cui al presente articolo (300 giorni nell'arco dei 18 mesi o 420, precedenti l'ultimo giorno di assenza considerato) nella misura di un terzo, come assenza per malattia.

Superati i termini di cui sopra il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento con corresponsione di una indennità sostitutiva di preavviso.

Durante il periodo di comporto, al lavoratore sarà garantito il seguente trattamento economico:

- nel caso di ininterrotta assenza per malattia riferibile ad un unico evento morboso, il 100% della retribuzione per i primi 7 mesi ed il 50% per il restante periodo, fino al compimento del comporto;
- nel caso di più periodi di malattia, il 100% della retribuzione per i primi 150 giorni calcolati per sommatoria nell'arco dell'anno di calendario (1° gennaio – 31 dicembre) ed il 50% per il restante periodo nello stesso anno;
- nel caso di più periodi di malattia riferibili a patologie di natura oncologica o di similare gravità, il 100% della retribuzione per i primi 270 giorni calcolati per sommatoria nell'arco dell'anno di calendario (1° gennaio – 31 dicembre) ed il 50% per il restante periodo nello stesso anno.

Norma transitoria

Per i lavoratori in servizio alla data di stipula del presente CCNL, la disciplina di cui al presente articolo avrà effetto a partire dal 1° gennaio 2009.

Nota a verbale

I trattamenti economici previsti dagli artt. 26 e 30 non sono cumulabili con quelli corrisposti dall'INAIL o da altro Ente pubblico per ogni giorno di assenza del lavoratore dovuta a malattia o infortunio e le corresponsioni dell'Agenzia Generale costituiranno una integrazione di quella stabilita dalla legge, fino alla concorrenza del trattamento retributivo spettante.

Le Parti si danno atto che l'aspettativa di cui al presente articolo non è cumulabile con l'aspettativa di cui al precedente art. 25.

Art. 27

Il lavoratore che è assente per le ragioni di cui all'art. 26 deve darne immediata comunicazione all'Agente Generale.

Devono essere giustificate con certificato medico da presentare non oltre il giorno del rientro dall'assenza, anche le assenze di durata uguale o inferiore alle tre giornate, quando le assenze stesse precedono immediatamente o seguono immediatamente giornate di ferie o festivi.

L'eventuale prosecuzione dello stato di inidoneità al servizio deve essere comunicato all'Agente Generale entro il normale orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore avrebbe dovuto riprendere servizio e deve essere attestato da successivi certificati medici che il lavoratore deve far pervenire all'Agente Generale entro il quarto giorno dalla scadenza del periodo di assenza per malattia o infortunio indicata nel certificato medico precedente.

In caso di inadempienza all'obbligo di presentare il certificato medico di cui ai commi precedenti, l'assenza si considera non giustificata.

Art. 28

L'Agente Generale ha facoltà di accertare l'esistenza della malattia o dell'infortunio e di controllare il decorso nei modi e nei limiti delle norme di legge vigenti.

Il lavoratore assente è tenuto a trovarsi nel proprio abituale domicilio, ovvero in quello da lui eventualmente comunicato in sostituzione, disponibile per le visite di controllo.

Sono fatte salve le eventuali necessità di assentarsi dal domicilio per visite mediche, accertamenti specialistici, visite di controllo che il lavoratore dovrà documentare.

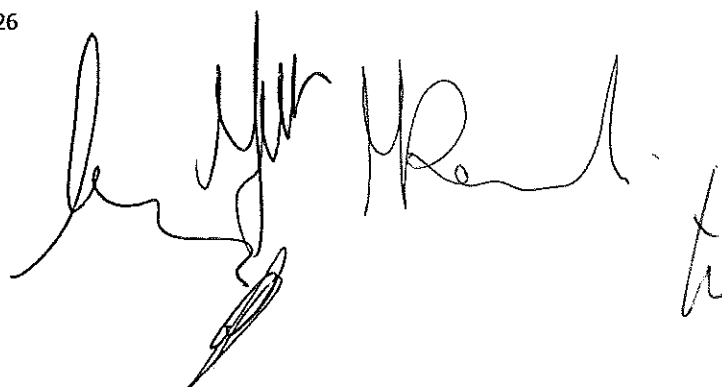
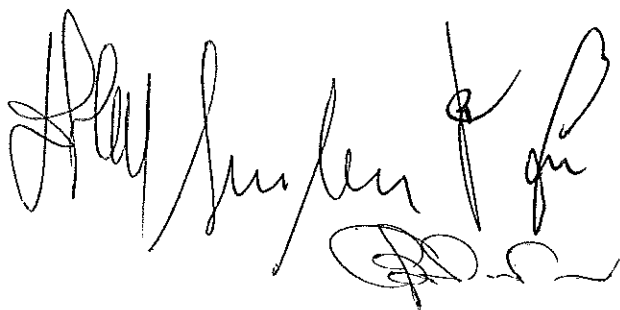
Nel caso che il lavoratore risulti assente al proprio domicilio, ovvero rifiuti di sottoporsi alla visita di controllo, l'assenza si considera non giustificata.

Art. 29

Durante il periodo di prova, in caso di malattia il lavoratore ha diritto all'intera retribuzione per il primo mese e alla metà per i due mesi successivi. Trascorsi tre mesi dall'inizio del periodo di prova, ove il lavoratore non sia in grado di riprendere servizio, l'Agente Generale potrà risolvere il rapporto senza preavviso.

I giorni di assenza per malattia non si computano agli effetti della durata del periodo di prova.

Il periodo di malattia va computato come servizio a tutti gli effetti, ad eccezione dei periodi contemplati nell'art. 22, 14° comma.



Art. 30

TUTELA DELLE SITUAZIONI DI HANDICAP

Ai lavoratori portatori di handicap verranno concessi i permessi e le agevolazioni previsti dalla legge n. 104/1992 e successive integrazioni e modifiche.

Ai lavoratori che abbiano familiari o siano affidatari di soggetti portatori di handicap 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 e 34 legge n. 104/1992 e successive integrazioni e modifiche.

In ottemperanza al quinto e sesto comma dell'art. 33 della legge 104/1992 e successive integrazioni e modifiche, nei confronti dei lavoratori portatori di handicap e dei lavoratori di cui al comma precedente, non può essere disposto il trasferimento di sede senza il loro consenso.

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

Art. 31


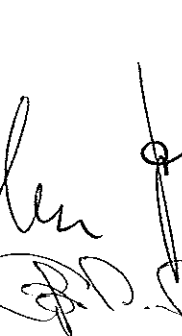
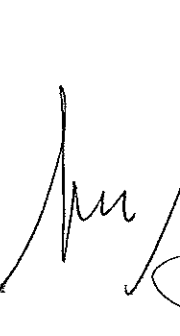

GRAVIDANZA E PUERPERIO

In caso di gravidanza e puerperio si applicano le disposizioni di legge.

In caso di interruzione del servizio per gravidanza e puerperio alla lavoratrice madre è riconosciuta per tutto il periodo di assenza obbligatoria di cui all'art. 16 del D.lgs n. 151/2001, una integrazione pari al 20% della retribuzione presa a base dall'INPS per la determinazione della indennità giornaliera a suo carico a norma degli articoli 15 e 16 della succitata legge n. 1204.

Nel caso di subentro di malattia si applicherà il trattamento relativo, con decorrenza dal giorno in cui la malattia stessa si è manifestata, salvo che nei singoli casi risulti, nel suo complesso, più favorevole il trattamento di legge. Le provvidenze di cui sopra sono estese, in quanto applicabili, anche ai casi di affidamento e di adozione.

Il periodo di gravidanza e puerperio va computato a tutti gli effetti della anzianità di servizio in base alle norme di cui al D.lgs. 151/2001.



Art. 32

TUTELA DELLA SALUTE

Ferme restando l'applicazione del decreto legislativo n. 626/1994 e successive modificazioni e/o integrazioni, in tema di visite mediche - di cui all'art. 51 e seguenti del citato decreto - per i lavoratori/trici ivi indicati, è prevista, a richiesta degli interessati una specifica visita oculistica, con intervalli non inferiori a 12 mesi, per i lavoratori/trici che operano in modo significativo e continuativo, su apparecchiature elettroniche con video.

Le predette visite saranno a carico dell'Agenzia Generale.

Le lavoratrici in gravidanza che lo richiedessero potranno essere esentate, per il periodo di gravidanza, dall'utilizzo quantitativamente significativo delle apparecchiature elettroniche con video.

Art. 33

TOSSICODIPENDENZA

Ai lavoratori assunti a tempo indeterminato che siano in condizione di tossicodipendenza accertata ai sensi di legge e che intendano accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, viene riconosciuto ai sensi della legge 162/1990, il diritto alla conservazione del posto per il tempo strettamente necessario all'esecuzione del trattamento riabilitativo e comunque per un periodo non superiore a 3 anni.

Ai sensi della predetta legge, il diritto alla conservazione del posto spetta, nei medesimi termini, anche ai lavoratori familiari di tossicodipendente, qualora il servizio per la tossicodipendenza ne attesti la necessità


Art. 34

MISSIONI

È in facoltà dell'Agente Generale di inviare il personale in missione temporanea fuori dal Comune ove ha sede l'Agenzia Generale.

Al personale inviato in missione fuori dal Comune dove il lavoratore presta normalmente la propria attività, salvo convenzioni speciali, compete il rimborso delle spese di viaggio, con mezzi autorizzati e il rimborso del vitto e dell'alloggio ove questo si renda necessario per la natura della prestazione.

Le Parti concordano che, ove il dipendente inviato in missione sia inquadrato ad un livello inferiore al 3°, allo stesso venga riconosciuta per



tutta la durata della missione una indennità pari alla differenza tra la retribuzione del 3° livello e quella relativa del livello di appartenenza.

Art. 35

TRASFERIMENTI

L'Agenzia Generale, per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive, può disporre il cambiamento della sede di lavoro del dipendente.

Il trasferimento non può essere disposto senza il consenso del lavoratore che abbia compiuto i 50 anni di età e maturato almeno 15 anni di anzianità di servizio.

Il trasferimento dovrà essere comunicato al dipendente con un preavviso di almeno due mesi.

Qualora particolari ragioni di urgenza non consentano di rispettare i termini di preavviso di cui al comma precedente, il dipendente verrà considerato in missione sino alla scadenza del suddetto termine.

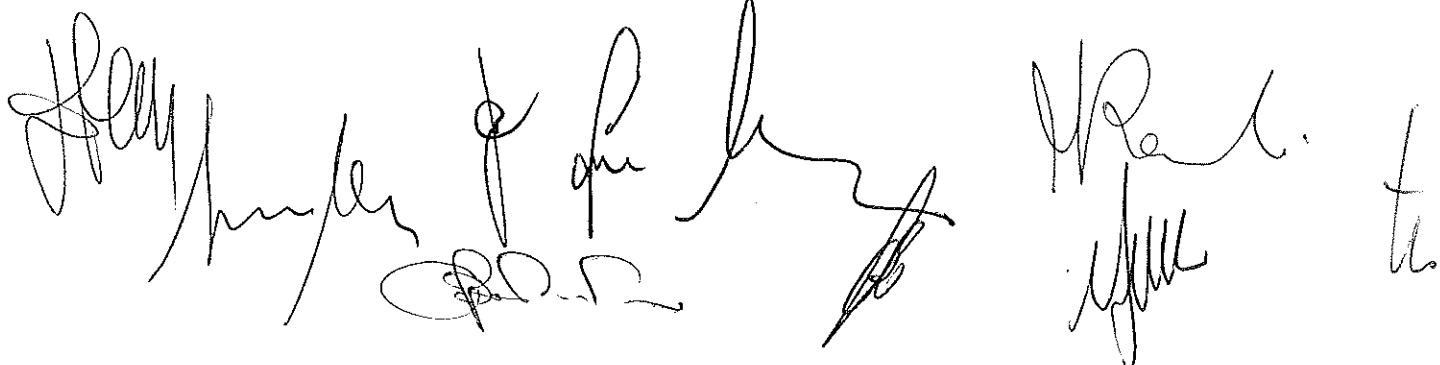
Qualora la sede oggetto del trasferimento dei lavoratori dovesse essere chiusa, per gli stessi è previsto il rientro nella sede dell'Agenzia Generale.

Art. 36

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO CAUSE DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

La cessazione del rapporto di lavoro ha luogo:

- a) per dimissioni;
- b) per recesso da parte dell'Agenzia Generale a norma dell'art. 2118 Codice Civile nei limiti consentiti dalla legge;
- c) per malattia o conseguenza di infortunio la cui durata abbia superato il periodo contrattuale di conservazione del posto ai sensi dei precedenti articoli 26 e 29;
- d) per recesso per giusta causa a norma dell'art. 2119 Codice Civile;
- e) per recesso per giustificato motivo a norma della legge 15 luglio 1966, n. 604 e nell'ambito dell'applicazione della stessa;
- f) per morte del lavoratore;

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there are three distinct signatures. In the center, there are more initials and a signature. On the right, there is a large, stylized signature and some other initials. The handwriting is cursive and varies in legibility.

g) per raggiungimento dei limiti di età previsti dalle leggi vigenti.

Art. 37

PREAVVISO

Nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro di cui ai punti b), c) ed e) del precedente articolo 36 dovranno essere osservati i seguenti termini di preavviso:

- per i lavoratori che, avendo superato il periodo di prova, non hanno raggiunto i cinque anni di servizio:
 - a) Area professionale A e B: 1 mese e mezzo;
 - b) Area professionale C: 1 mese;
- per i lavoratori che hanno raggiunto i cinque anni di servizio e non i dieci:
 - a) Area professionale A e B: 2 mesi e mezzo;
 - b) Area professionale C: 1 mese e mezzo;
- per i lavoratori che hanno raggiunto i dieci anni di servizio:
 - a) Area professionale A e B: 3 mesi;
 - b) Area professionale C: 2 mesi;
- per i lavoratori che hanno raggiunto i venti anni di servizio:
 - a) Area professionale A e B: 4 mesi ;
 - b) Area professionale C: 3 mesi;

Nel caso di risoluzione del rapporto di cui al punto a) del precedente art. 36 i termini di cui sopra saranno pari ad un mese.

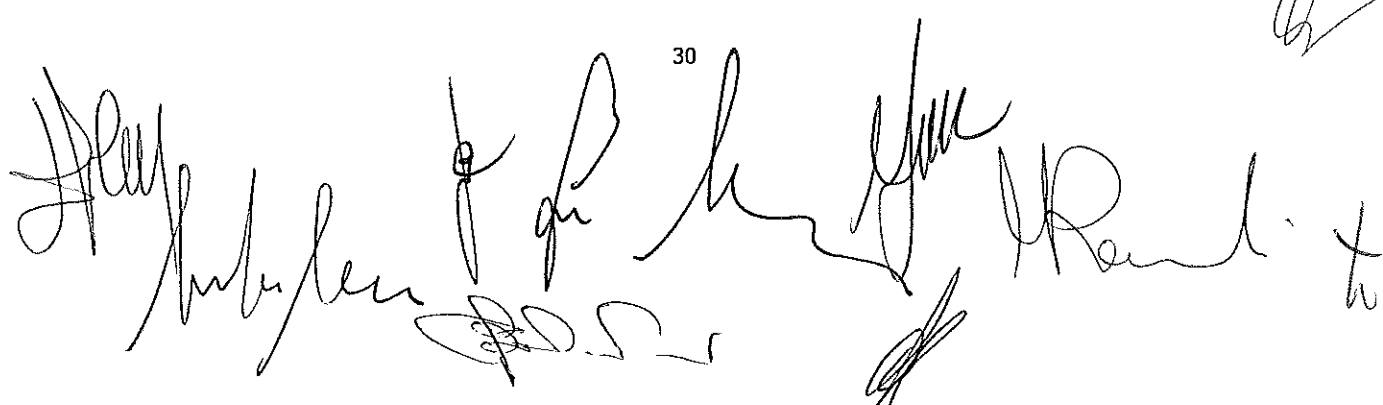
Durante il compimento del periodo di preavviso l'Agente Generale concederà al lavoratore congrui permessi per la ricerca di una nuova occupazione.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei termini di preavviso di cui sopra deve corrispondere all'altra parte una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

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

Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, sarà considerato ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto.

Art. 38

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. There are approximately seven distinct signatures, some appearing to be initials and others more full names, scattered across the lower half of the page. The handwriting is cursive and somewhat stylized.

CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO PER DIMISSIONI

Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro per dimissioni, è in facoltà dell'Agente Generale, ai sensi dell'art. 37, 5° comma, rinunciare totalmente o parzialmente all'osservanza del termine di preavviso con diritto per il lavoratore di percepire, oltre al trattamento di fine rapporto, la retribuzione relativa al periodo di preavviso eventualmente prestato.

Al personale che risolve il rapporto di lavoro nel periodo di gravidanza o fino al compimento di un anno di età del bambino, compete, oltre al trattamento di fine rapporto, un importo equivalente all'ammontare della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso stabilito nel caso di recesso da parte dell'Agenzia Generale.

La gravidanza o l'esistenza in vita del bambino dovranno essere documentate con opportuni certificati.

Art. 39

CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO PER INIZIATIVA DELL'AGENZIA GENERALE AI SENSI DELL'ART. 2118 C.C.

Quando la risoluzione del rapporto di lavoro avvenga ai sensi del punto b) del precedente art. 36, compete al lavoratore, oltre al trattamento di fine rapporto, il preavviso di cui al precedente art. 37.

Art. 40

CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO PER MALATTIA O CONSEGUENZA DI INFORTUNIO

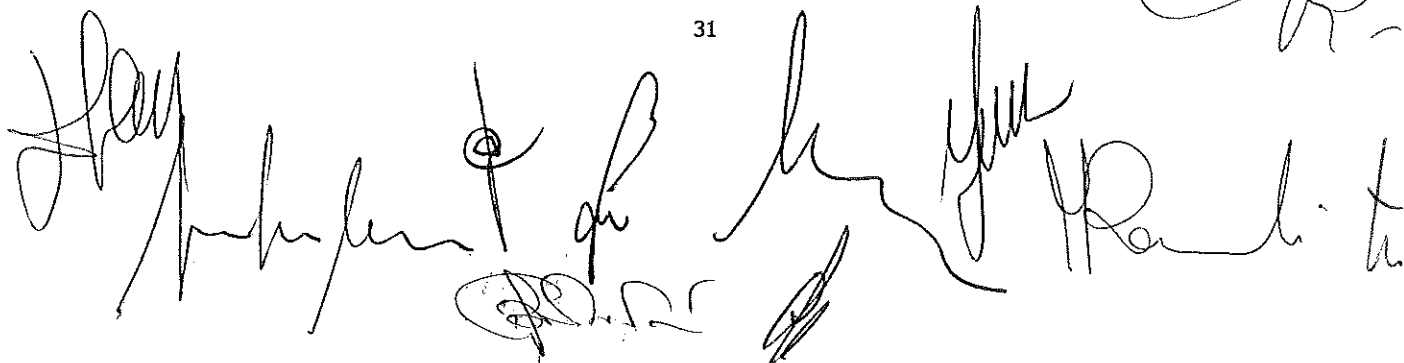
La risoluzione del rapporto di lavoro ai sensi del punto c) del precedente art. 36 comporta l'obbligo della corresponsione, oltre al trattamento di fine rapporto, dell'indennità sostitutiva del preavviso.

Art. 41

CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO PER GIUSTA CAUSA

Il diritto di recesso per giusta causa di cui al punto d) del precedente art. 36 potrà essere esercitato quando si verifichi una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto.

Il datore di lavoro che recede dal rapporto per giusta causa non deve al prestatore di lavoro il preavviso né la corrispondente indennità, ma solo il trattamento di fine rapporto. Al lavoratore che recede per giusta causa spettano, invece, il trattamento di fine rapporto e un importo equivalente all'ammontare della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso stabilito nel caso di recesso a norma del punto b) dell'art. 36.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. There are approximately seven distinct marks, including a large signature on the left, a smaller one in the center, and a large, stylized signature on the right. The page number '31' is printed above the signatures.

L'esercizio del diritto di recesso per giusta causa lascia impregiudicate le eventuali azioni di danno spettanti a norma di legge.

Art. 42

CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO PER GIUSTIFICATO MOTIVO

Il giustificato motivo di licenziamento di cui alla lettera e) del precedente art. 36 sussiste nei casi previsti dalla legge 15 luglio 1966, n. 604.

In caso di licenziamento per giustificato motivo, sono dovuti il preavviso di cui al precedente art. 37 e il trattamento di fine rapporto.

Art. 43

CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO A CAUSA DI MORTE

In caso di morte del lavoratore si seguono le norme dell'art. 2122 Codice Civile.

Art. 44

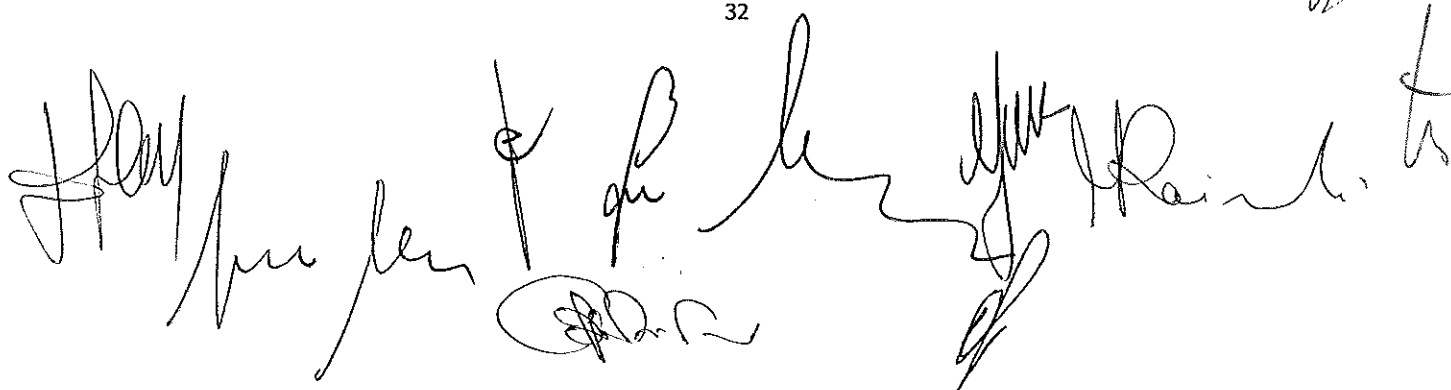
TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro, il prestatore ha diritto ad un trattamento di fine rapporto calcolato come stabilito dalla legge 297 del 29 maggio 1982.

Di conseguenza le indennità maturate fino al 28 maggio 1982 saranno calcolate sulla base dell'ultima retribuzione accantonata, e subiranno un incremento, a norma dell'art. 1, quarto comma, della legge 29 maggio 1982, n. 297, dell'1,5% annuo a partire dal 1° giugno 1982 e del 75% dell'aumento del costo della vita, accertato dall'ISTAT, con l'esclusione della quota maturata nell'anno in corso.

Il TFR relativo alle anzianità maturate dal 29 maggio 1982 sarà calcolato a norma dell'art. 1, primo comma, della legge 29 maggio 1982, n. 297, sull'ammontare delle retribuzioni percepite nell'anno, comprensive di eventuali indennità: il totale sarà diviso per 13,5.

Al di fuori dei limiti stabiliti dall'art. 1 della legge 29/5/1982 n. 297, l'Agente Generale, a richiesta del lavoratore con almeno otto anni di servizio presso la medesima Agenzia Generale, esaminerà la possibilità di accordare, per i casi previsti dalla summenzionata legge, una anticipazione del TFR fino ad un massimo del 70% del trattamento cui il lavoratore stesso avrebbe diritto nel caso di cessazione del rapporto alla data della richiesta.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a large, stylized signature. In the center, there are several smaller initials and signatures, including one that appears to be 'P. B.'. On the right, there is a large, flowing signature that spans across the page. The handwriting is cursive and somewhat illegible.

Art. 45

MODALITÀ DI COMUNICAZIONE ED EFFETTO DEL RECESSO

In tutti i casi il recesso dal rapporto deve essere comunicato per iscritto.

Il recesso ha effetto dal momento indicato nella comunicazione ma, comunque, non prima che questa sia pervenuta alla controparte; i termini di preavviso, peraltro, non possono decorrere se non dal 1° o dal 16 del mese immediatamente successivi alla data di effetto del recesso.

Art. 46

**MODALITÀ DI VERSAMENTO DELLE SPETTANZE
DI FINE RAPPORTO**

Le somme dovute in caso di cessazione del rapporto debbono essere versate all'interessato entro il mese successivo a quello della cessazione dal servizio.

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

Art. 47

CERTIFICATO DI PRESTATO SERVIZIO

In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro, l'Agenzia Generale rilascerà all'interessato, all'atto della cessazione dal servizio, un certificato contenente l'indicazione della durata della prestazione, del grado e livello e della mansione, nonché, a richiesta dell'interessato, del servizio o ufficio al quale era addetto all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 48

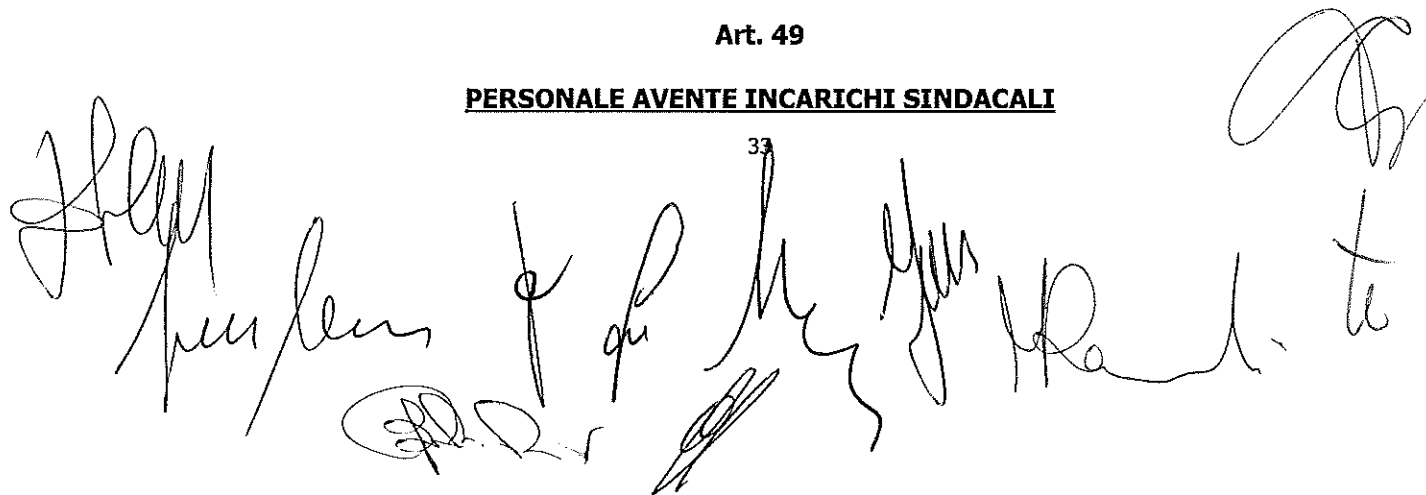
TRAPASSO DI AGENZIA

Il trapasso di Agenzia non costituisce di per sé giustificato motivo di risoluzione del rapporto di lavoro ed il personale interessato conserva i suoi diritti nei confronti di chi succede.

Art. 49

PERSONALE AVENTE INCARICHI SINDACALI

33



Ai lavoratori che rivestono cariche sindacali di carattere nazionale in seno alle Organizzazioni stipulanti saranno concesse le necessarie agevolazioni per lo sviluppo del loro mandato.

Analogo trattamento, compatibilmente anche alle esigenze agenziali, sarà concesso ai lavoratori che rivestono cariche sindacali a carattere regionale e provinciale.

Le predette Organizzazioni dei lavoratori dovranno debitamente notificare alla Agenzia Generale mediante raccomandata con ricevuta di ritorno le nomine sindacali sopraindicate.

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.

Sono fatte salve, in quanto applicabili, le disposizioni della legge 20/5/1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori).

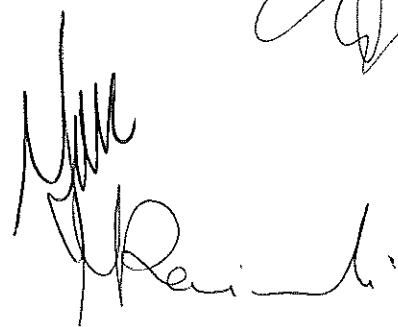
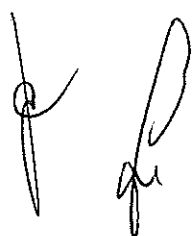
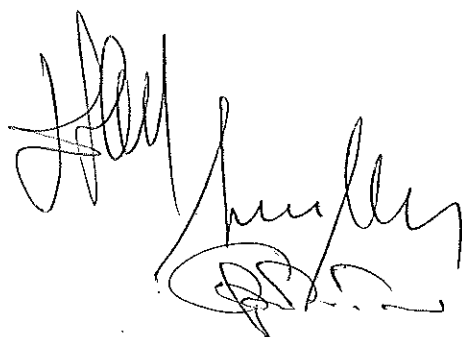
Nelle Agenzie Generali nelle quali, ai sensi delle disposizioni della legge 25/5/70, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) è consentita la costituzione di rappresentanze sindacali aziendali, i permessi retribuiti a favore del dirigente della rappresentanza stessa per l'espletamento dell'incarico verranno concessi per un massimo complessivo di 20 ore all'anno. Nel caso che sia stata costituita una unica rappresentanza sindacale aziendale i permessi retribuiti a favore del dirigente della rappresentanza stessa per l'espletamento dell'incarico verranno concessi per un massimo complessivo di 30 ore all'anno.

In occasione delle trattative per il rinnovo contrattuale e con riferimento all'attività inerente al rinnovo stesso, compatibilmente con le esigenze di servizio, i permessi retribuiti a favore del dirigente della rappresentanza sindacale aziendale, ove questa sia unica, verranno concessi per un massimo complessivo di 40 ore all'anno; in caso di più rappresentanze sindacali fino a complessive 20 ore all'anno per ciascuna rappresentanza. Tali permessi si intendono comprensivi delle ore di cui al comma precedente.

Art. 50

DELEGATO DI AGENZIA

Nelle Agenzie Generali che occupano fino a 15 dipendenti è riconosciuta l'istituzione di un Delegato di Agenzia, quale organo di rappresentanza dei lavoratori nei confronti degli Agenti Generali, fermo restando che la disciplina collettiva dei rapporti di lavoro rimane riservata, tanto in fase di contrattazione che di stipulazione di accordi, alla competenza delle Organizzazioni Sindacali di categoria e fermo restando che ogni tipo di



attività sindacale resta attribuita ai lavoratori secondo le norme di legge vigenti e le disposizioni di cui al vigente contratto, in particolare dall'art. 49.

Compito fondamentale ed esclusivo del Delegato di Agenzia è di concorrere a mantenere i rapporti fra i lavoratori e gli Agenti Generali per il regolare svolgimento dell'attività agenziale per quanto previsto all'art. 53.

Nell'esercizio delle sue funzioni di rappresentanza del personale il Delegato di Agenzia interviene:

- 1) per l'osservanza delle norme di legislazione sociale, di igiene e di sicurezza sul lavoro;
- 2) per l'esatta applicazione dei Contratti di Lavoro e degli Accordi sindacali;
- 3) per formulare proposte tendenti al migliore svolgimento delle iniziative interne di carattere sociale (assistenziali, culturali e ricreative);
- 4) per prospettare ogni misura atta a tutelare nell'ambito aziendale gli interessi professionali dei lavoratori;
- 5) per la contrattazione delle materie di cui all'art. 53.

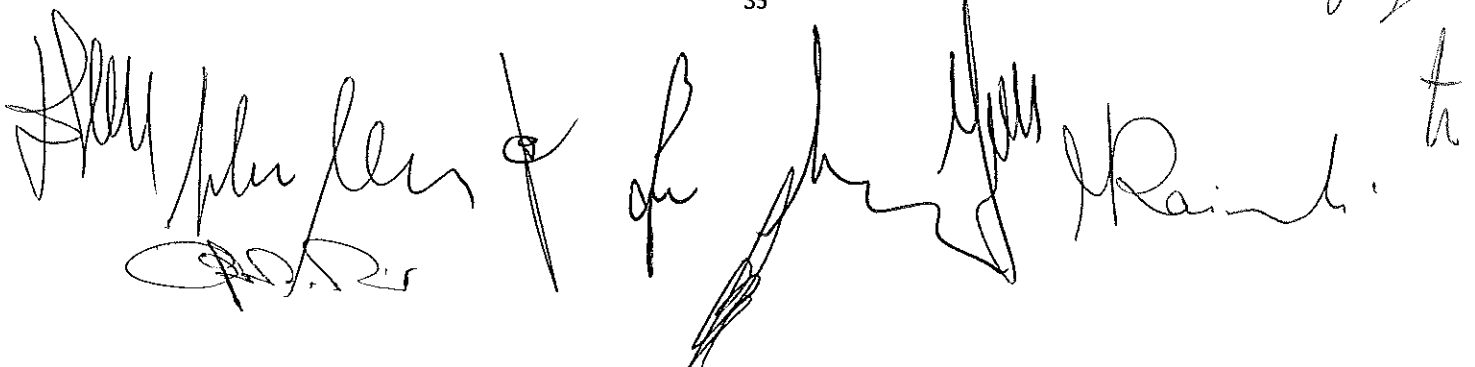
Il Delegato di Agenzia per le funzioni di cui ai punti 1), 2), 3) e 4) è soggetto alle comuni norme contrattuali e deve quindi osservare l'orario di lavoro come tutti gli altri dipendenti. Per l'espletamento del proprio mandato può assentarsi dal posto di lavoro dandone preventiva comunicazione al diretto superiore responsabile; solo in casi eccezionali può uscire dall'Agenzia previa intesa con l'Agente Generale.

Per i compiti di cui al punto 5) il Delegato di Agenzia fruirà delle necessarie agevolazioni e comunque di permessi giornalieri non superiori a 4 ore l'anno.

Art. 51

Nelle Agenzie Generali di cui al precedente art. 50, l'Agente Generale, compatibilmente con le esigenze di servizio e con un preavviso di almeno tre giorni concederà a ciascun lavoratore permessi retribuiti fino ad un massimo di 5 ore all'anno per la partecipazione ad Assemblee Nazionali o territoriali da tenersi fuori dell'Agenzia Generale, indette dalle Organizzazioni Sindacali Nazionali firmatarie del presente Accordo.

Allo stesso fine nell'anno del rinnovo contrattuale l'Agente Generale, compatibilmente con le esigenze di servizio e con preavviso di almeno tre giorni concederà a ciascun lavoratore permessi retribuiti per complessive 10 ore all'anno, comprensive delle ore di cui al comma precedente.



Tali permessi non spettano ai lavoratori nei confronti dei quali si applica la normativa di cui all'art. 20 della legge 20/5/70, n. 300.

Chiarimento a verbale.

Le Parti si danno reciprocamente atto che, ai fini del presente articolo, nel computo dell'organico i lavoratori part time verranno considerati unità a tempo pieno.

Art. 52

DIVISE

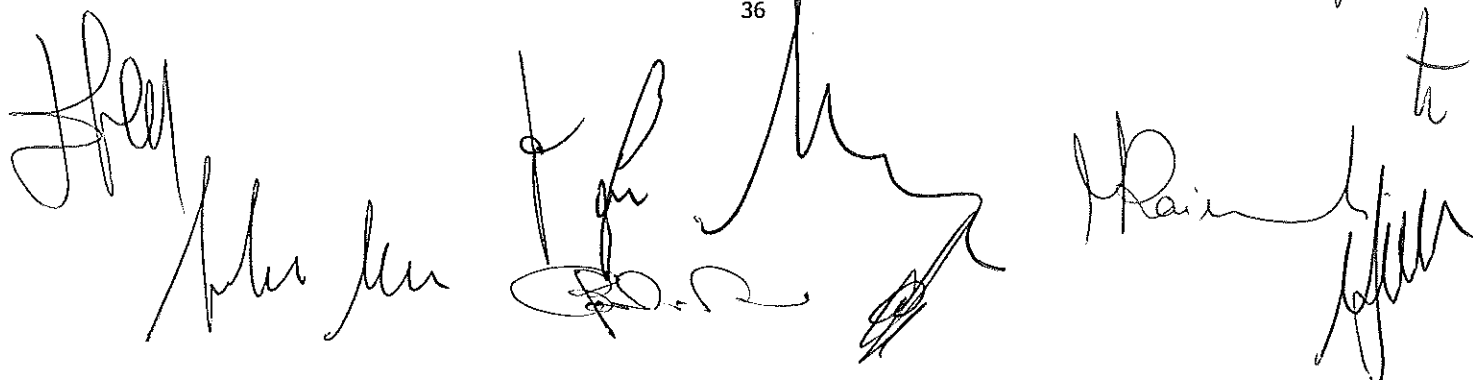
Al personale che svolge mansioni di Capo-Commesso, autista, commesso, fattorino ed hostess verranno fornite le relative divise qualora l'Agenzia Generale faccia obbligo di indossarle.

Art. 53

CONTRATTAZIONE AZIENDALE

Possono essere stipulati contratti aziendali esclusivamente per le seguenti materie:

- a) distribuzione, flessibilità dell'orario di lavoro e velo di copertura del Sabato nell'ambito delle norme stabilite dal vigente contratto nazionale;
- b) part-time (v. allegato n. 6);
- c) rimborsi spese, diarie di trasferta e determinazione del relativo trattamento economico;
- d) rimborso spese chilometrico per gli esattori e per il personale viaggiante;
- e) agevolazioni per lavoratori studenti;
- f) modalità di attuazione di corsi di formazione e aggiornamento professionale;
- g) utilizzo in via collettiva delle festività soppresse come permessi straordinari retribuiti;
- h) premio incrementi produttivi secondo quanto stabilito dall'allegato C di cui al presente contratto;
- i) coperture assicurative;
- j) prestiti al personale;



k) convenzioni con enti.

Le materie di cui sopra, fermo restando quanto disposto nell'allegato C, saranno trattate in sede aziendale e, su richiesta scritta di una delle parti, con l'assistenza dell'ANAGINA e delle Organizzazioni Sindacali Nazionali firmatarie del presente contratto.

La contrattazione aziendale non potrà avere inizio prima del 31/12/2008.

Art. 54

PERSONALE TRASFERITO ALLA PRODUZIONE

Il personale amministrativo che, venga trasferito alla organizzazione produttiva o alla produzione il cui rapporto di lavoro non sia stato risolto al momento del trasferimento, ha il trattamento normativo stabilito per il personale amministrativo integrato dalle norme specifiche per il personale addetto alla organizzazione produttiva ed alla produzione in quanto applicabili.

Per detto personale le competenze annue globali fisse e variabili, escluso quanto corrisposto a titolo di rimborso spese, non potranno essere inferiori a quelle che esso conseguirebbe nel livello di appartenenza per effetto degli scatti tabellari e delle variazioni contrattualmente stabilite.

A detto personale sarà, alla fine di ogni esercizio, comunicato il complesso delle competenze ad esso corrisposte durante l'anno e sarà precisato l'ammontare della parte fissa della retribuzione precisata come sopra.

Art. 55

COMMISSIONE PARITETICA NAZIONALE

È costituita una Commissione Nazionale paritetica per l'interpretazione del Contratto di cui fanno parte una rappresentanza dell'ANAGINA e una rappresentanza delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto. Detta Commissione ha come scopo il tentativo di comporre eventuali questioni di carattere generale che dovessero sorgere in sede di applicazione del presente Contratto, nonché il compito di apportare le integrazioni ed i chiarimenti che si rendessero necessari.

A richiesta sia dell'Agente Generale che del lavoratore interessati la Commissione Nazionale, così come previsto dall'art. 8, 6° comma, può essere consultata in caso di eventuali singole vertenze che dovessero

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there are two distinct signatures. In the center, there is a signature with the number '37' written above it. To the right, there is another signature, and further right, a set of initials that appear to be 'H. K.' followed by a large, stylized flourish.

sorgere in sede di applicazione del contratto e che non fosse stato possibile comporre in sede aziendale.

Art. 56

CONDIZIONI PIÙ FAVOREVOLI

Il presente Contratto forma un complesso giuridico-normativo inscindibile e dalla data della sua entrata in vigore sostituisce contratti ed accordi precedenti. Per le condizioni di miglior favore si fa riferimento all'art. 2077 del Codice Civile.

Art. 57

INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI CONTRATTUALI

Le disposizioni del presente contratto vanno considerate inscindibilmente nel loro complesso, essendo esclusa, anche per questo motivo, espressamente ogni possibilità di applicazione di norme, consuetudini, usi locali o di piazza.

I rapporti tra l'Agente Generale e i lavoratori dipendenti sono regolati, per quanto concerne la materia del presente contratto, esclusivamente dalle disposizioni in esso contenute, restando privi di qualsiasi effetto precedenti contratti, accordi o convenzioni, salvo che siano espressamente richiamati.

Art. 58

FORMAZIONE

Allo scopo di favorire una più elevata qualificazione del personale ed una ottimale valutazione delle attitudini individuali, anche al fine di offrire ai lavoratori interessati migliori opportunità di aggiornamento e di avanzamento professionale, l'Agenzia, tenuto conto delle dimensioni e delle esigenze tecnico organizzative e produttive aziendali, potrà promuovere corsi di formazione ed aggiornamento professionale.

Le parti, in relazione al comune obiettivo di migliorare i servizi verso la clientela ed al fine di ottenere livelli di efficienza e produttività sempre più elevati, concordano sulla opportunità di una politica aziendale tendente a promuovere corsi di formazione e di istruzione professionale che potranno essere tenuti direttamente nella sede agenziale o da organismi professionali esterni.

Le modalità di partecipazione verranno concordate con le RSA o Delegato a livello aziendale. La partecipazione positiva ai corsi costituirà titolo preferenziale ai fini di eventuali passaggi di livello.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there are approximately seven distinct marks, including a large signature on the far left, a signature with 'R.S.' below it, a signature with 'de' below it, a signature with '38' above it, a signature with 'Hain' below it, and a large signature on the far right with 'te' below it.

I costi di detti corsi saranno a carico dell'Agenzia Generale e saranno in particolare destinati ai lavoratori secondo le esigenze tecniche, organizzative e produttive dell'Azienda.

Art. 58 bis

MOBBING

Le parti si danno atto della necessità di avviare adeguate ed opportune iniziative al fine di prevenire l'insorgere di azioni anche a rilevanza sociale, lesive della dignità dei lavoratori.

Pertanto, considerata l'insorgenza del fenomeno, avendo a mente l'Accordo Quadro europeo sulle violenze sul lavoro del 26 aprile 2007, in attesa dell'emanazione di una disciplina nazionale specifica in materia le parti concordano di attivare l'osservatorio nazionale previsto dall'art. 4 del C.C.N.L.

Art. 59

DECORRENZA E DURATA

Salvo specifiche decorrenze indicate nei singoli allegati, il nuovo CCNL, con i relativi allegati, decorre dalla data della sua stipulazione e si applica al personale in servizio alla suddetta data nonché a quello assunto successivamente.

Esso scadrà il 31 dicembre 2008 sia per quanto riguarda la parte economica che quella normativa. Si intenderà tacitamente rinnovato per un periodo di quattro anni qualora non venga disdettato per iscritto da una delle Parti almeno sei mesi prima della relativa scadenza.

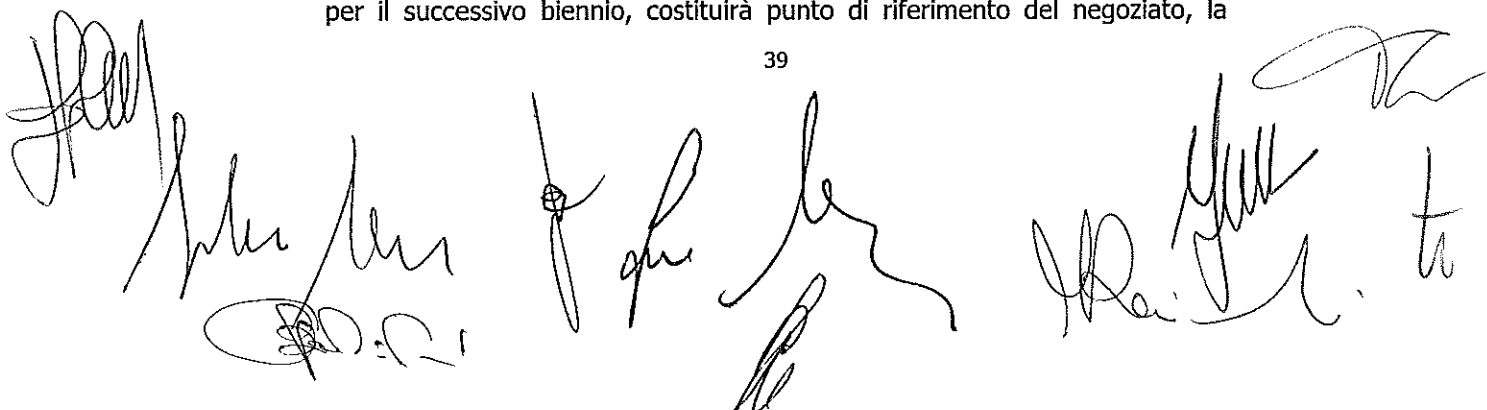
Art. 60

ASSETTI CONTRATTUALI

In base all'intesa sul costo del lavoro del luglio 1993, le piattaforme contrattuali per il rinnovo del CCNL saranno presentate in tempo per consentire l'apertura delle trattative tre mesi prima della scadenza del contratto.

Il CCNL avrà durata quadriennale per la materia normativa e biennale per la materia retributiva.

L'ANAGINA e le OO.SS. concordano che in sede di rinnovo biennale della parte economica del CCNL, nella determinazione dei minimi contrattuali per il successivo biennio, costituirà punto di riferimento del negoziato, la



comparazione tra l'inflazione programmata e quella effettiva intervenuta nel precedente biennio.

Art. 61

ALLEGATI

Gli allegati al presente Contratto, di cui all'elenco seguente, formano parte integrante del Contratto stesso:

Allegato n° 1

Allegato n° 2

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, a vertical signature in the center, and several other signatures on the right. The word "Hand" is written in the upper right area of this section.

Trattamento economico

Al personale in servizio presso le Agenzie Generali INA ASSITALIA sarà corrisposto il trattamento economico complessivo determinato dagli Allegati A e B.

A ciascun dipendente in servizio alla data di stipula del presente contratto verranno corrisposte le seguenti somme "Una Tantum", rapportate al livello di appartenenza:

Tabelle retributive	1	2	3	4	5	6
	1.327,34	1.395,55	1.500,00	1.590,54	1.720,92	1.790,58

Le predette somme "Una Tantum" verranno corrisposte previo recupero del 65% della Indennità di Vacanza Contrattuale erogata e previo recupero degli eventuali aumenti tabellari o acconti di "Una Tantum" già concessi.

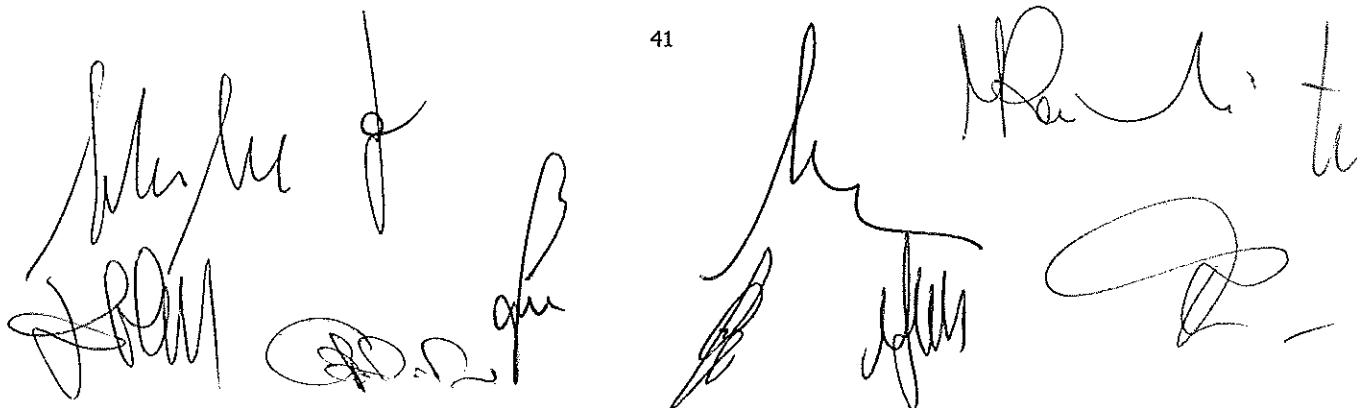
Le predette somme "Una Tantum" verranno erogate in proporzione all'effettivo servizio prestato, considerando come mese interi le frazioni di mesi superiori a 15 giorni.

Al personale che nei periodi di cui sopra abbia prestato la propria opera a tempo parziale gli importi "Una Tantum" di cui trattasi verranno corrisposti in proporzione alla durata dell'orario di lavoro.

Nel caso in cui la prestazione ad orario ridotto abbia riguardato soltanto parte del suddetto periodo gli importi "Una Tantum" verranno computati tenendo conto, proporzionalmente, della durata dei periodi di lavoro a tempo pieno e di quelli a tempo parziale.

Le somme "Una Tantum" di cui sopra verranno corrisposte con le seguenti modalità:

- 1) il 40% entro il 30/10/2008;
- 2) un ulteriore 30% entro il 30/11/2008;
- 3) il restante 30% entro il 28/02/2009.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there are three distinct signatures. In the center, there are two more signatures, one of which appears to be a stylized 'H'. On the right, there is a large, flowing signature that looks like 'H. N. T.' and a smaller signature below it.

Allegato A

Decorrenza dal 01.07.2008

(importi esclusa EDR e comprensivi di ex indennità di contingenza)

Area Profess.le Pos.Organizz.v a	C		B			A
	1^	2^	1^	2^	3^	1^
Cl./Liv.	1	2	3	4	5	6
0A	15.270	16.055	17.256	18.298	19.798	20.599
0B	15.596	16.420	17.682	18.776	20.351	21.193
1	15.923	16.786	18.108	19.254	20.904	21.786
2	16.249	17.152	18.534	19.732	21.457	22.379
3	16.576	17.517	18.960	20.210	22.010	22.972
4	16.902	17.883	19.386	20.688	22.563	23.566
5	17.228	18.249	19.812	21.166	23.116	24.159
6	17.555	18.614	20.238	21.644	23.669	24.752
7	17.881	18.980	20.664	22.123	24.222	25.345
8	18.208	19.346	21.090	22.601	24.776	25.939
9	18.534	19.711	21.516	23.079	25.329	26.532
10	18.860	20.077	21.942	23.557	25.882	27.125
11	19.187	20.442	22.367	24.035	26.435	27.718
12	19.513	20.808	22.793	24.513	26.988	28.312
13	19.840	21.174	23.219	24.991	27.541	28.905

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a large signature that appears to be 'Franco' followed by 'Meyler' and a vertical line with a circle at the bottom. In the center, there are several smaller signatures and initials, including one that looks like 'ghe' and another with '42' written above it. On the right, there is a large signature that appears to be 'M. R...' followed by 'M...' and 't' at the bottom right.

Allegato B

E.D.R.

Euro 134,29 (Euro 10,33 x 13 mensilità)

Handwritten signatures and initials, including the name "Karin" and the number "43".

Premio Incrementi Produttivi

Le Parti al fine di armonizzare la disciplina contrattuale del secondo livello con quanto stabilito dal Protocollo 23 luglio 1993, in tema di assetti contrattuali, concordano quanto segue:

per gli anni 2008 e 2009 (anni di competenza) per il personale amministrativo a tempo indeterminato, è previsto il premio correlato agli incrementi di produttività, denominato Premio Incrementi Produttivi la cui erogazione avverrà, rispettivamente, nel 2009 e nel 2010.

La disciplina del Premio come specificato nel presente Accordo quadro verrà integralmente recepita nella contrattazione di secondo livello che, per le Agenzie che occupano fino a 23 dipendenti, avverrà su base territoriale con le modalità di seguito indicate.

I valori del premio così come indicati nella tabella di cui al presente allegato potranno essere incrementati in sede di contrattazione aziendale nella misura massima del 40%.

L'ammontare del premio sarà commisurato agli incrementi di produttività realizzati dall'Agenzia Generale negli anni 2008 e 2009 (anni di competenza) in rapporto, rispettivamente, agli anni di raffronto 2007 e 2008, secondo la seguente formula:

$$\text{Premio Incrementi Produttivi} = \frac{\text{PAR} - \text{PAP}}{\text{PAP}} \times 100 = X$$

PAR= Produttività anno di raffronto: è il rapporto tra il portafoglio - depurato convenzionalmente del 5% per le Agenzie che occupano fino a 15 dipendenti e del 2% per le Agenzie con un numero di dipendenti superiore a 15 - ed il numero dei dipendenti a tempo indeterminato del ruolo amministrativo in forza al 1° gennaio dell'anno di competenza.

PAP= Produttività anno precedente: è il rapporto tra il portafoglio ed il numero dei dipendenti del ruolo amministrativo a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno precedente a quello di competenza.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there are two distinct signatures. In the center, there are several initials, including one that appears to be 'PAP'. On the right, there is a large, stylized signature that includes the word 'Raimondi' written vertically. Below this signature is another smaller signature.

PORTAFOGLIO: Con il termine portafoglio si intende la somma dei premi imponibili ASSITALIA, con esclusione dei premi incassati nel ramo Trasporti, e INA Vita, compresi i Premi Unici nella misura di 1/10° (gli affari speciali per i quali le Direzioni Generali Mandanti riconoscono provvigioni di acquisto ridotte saranno conteggiati in proporzione), complessivamente resocontati nei rami vita e danni dal 1° gennaio al 31 dicembre di ciascun anno di competenza.

In base agli incrementi percentuali determinati con la precedente formula, sarà corrisposta, per ciascun livello contrattuale, una somma in Euro pari al valore espresso per il corrispondente scaglione nella tabella che segue:

(valori in Euro)	1	2	3	4	5	6
Fino al 2 %	0	0	0	0	0	0
Dal 3% al 5%	199,00	223,00	258,00	290,00	336,00	359,00
Dal 6% al 8%	260,00	291,00	338,00	379,00	439,00	470,00
Dal 9% al 11%	326,00	365,00	423,00	474,00	550,00	588,00
Dal 12% al 14%	391,00	438,00	508,00	569,00	661,00	707,00
OLTRE	413,00	463,00	537,00	601,00	697,00	746,00

L'erogazione del Premio Incrementi Produttivi, il cui ammontare non sarà computabile in alcun istituto legale e contrattuale ivi compreso il T.F.R., avverrà entro il 30 settembre dell'anno 2009 per l'anno 2008 e dell'anno 2010 per l'anno 2009 e sarà determinato in base ai dati di fonte INA ASSITALIA che saranno richiesti dall'ANAGINA e dalla stessa comunicati entro il 30 luglio di ciascun anno alle Agenzie Generali interessate ed a richiesta, per singola Agenzia, alle OO.SS. territoriali interessate o al Delegato di Agenzia nelle Agenzie con un numero di dipendenti inferiore a 16.

Esso competerà in proporzione al periodo di servizio prestato nell'anno di competenza presso l'Agenzia Generale ed in misura proporzionalmente ridotta per il personale part-time.

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro che intervenga nel corso dell'anno di liquidazione del Premio, anteriormente alla data della sua erogazione, il Premio stesso sarà corrisposto, nella misura effettivamente spettante, alla data di erogazione prevista dal presente allegato.

Per quanto riguarda le frazioni di Premio maturate nell'anno in cui avviene la risoluzione del rapporto di lavoro, il premio sarà erogato in misura corrispondente a quello dovuto ai sensi del precedente capoverso, proporzionalmente al servizio effettivamente prestato nell'anno di risoluzione del rapporto.

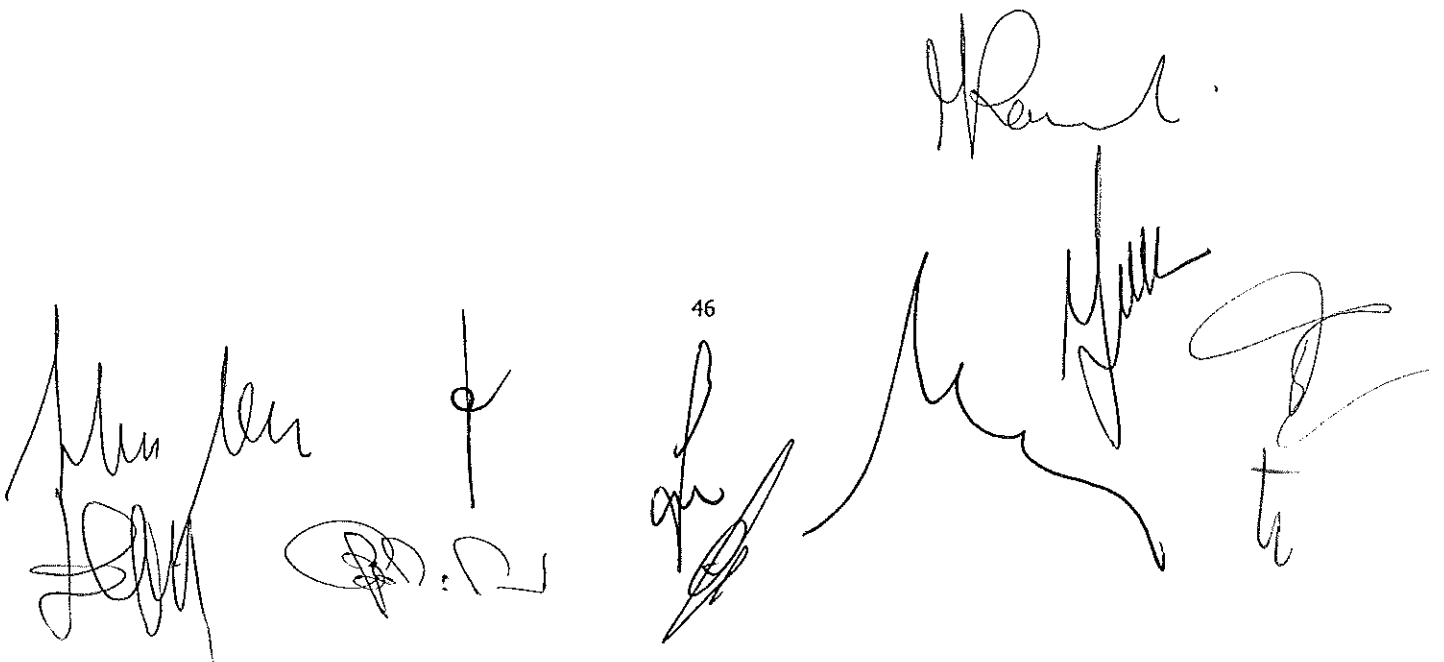
The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. There are approximately seven distinct marks, including a large signature on the left, a smaller one in the center, and a large, stylized signature on the right that appears to end with the letter 't'. The handwriting is cursive and somewhat illegible.

Nelle Agenzie che al primo gennaio dell'anno precedente a quello dell'erogazione (anno di competenza), occupano un numero di dipendenti non superiore a 23 la contrattazione territoriale di secondo livello sarà concentrata su base almeno regionale e centralizzata in un unico tavolo di trattativa in Roma ove l'ANAGINA rappresenterà tutte le Agenzie Generali delle regioni di volta in volta interessate alla contrattazione.

Le Parti convengono sulla opportunità che eventuali trattamenti aziendali in atto, ove esistenti e comunque denominati, vadano armonizzati con il presente Accordo quadro e senza pregiudizio per le Parti.

La contrattazione di secondo livello come prevista dal presente Allegato non potrà aver luogo prima del 1° gennaio 2009.

46



The bottom of the page features several handwritten signatures and initials. On the left, there are two distinct signatures. In the center, there is a vertical line with a circle at the top and a signature below it. To the right of this, there is a signature with the number '46' written above it. Further right, there is a large, sweeping signature. On the far right, there are two more signatures, one above the other.

INDENNITÀ
(da suddividersi per 12 mensilità)

- 1) Ai lavoratori inquadrati nell'Area professionale A - posizione organizzativa 1^ - 6° livello retributivo (Funzionari), spetta la seguente indennità di carica: dal 1/07/08 Euro 1.019,69.
- 2) In considerazione delle modificazioni introdotte in materia di classificazione del personale dall'art. 9 del CCNL 17/09/2002, le indennità di carica relative alle figure del Cassiere di cui all'art. 8 del CCNL del 9/7/1996 sono state trasformate in indennità di funzione, dovute in relazione allo svolgimento di attività di Cassa, nelle misure di seguito indicate.
Per attività di Cassa devono intendersi quelle che comportano, oltre al semplice maneggio di denaro, quelle di riscontro di cassa, riepilogazione dei computi, rendiconti, aggiornamento dei conti correnti, operazioni di entrata e di uscita di cassa con maneggio di denaro, titoli, effetti ecc., ai quali sia accollato il rischio e con espletamento della relativa corrispondenza.

Ai Cassiere, se inquadrato nell'Area professionale B - posizione organizzativa 2^ - 4° livello retributivo spetta la seguente indennità:
dal 1/07/08 Euro 424,42.

Ai Cassiere se inquadrato nell'Area professionale B - posizione organizzativa 1^ - 3° livello retributivo spetta la seguente indennità:
dal 1/07/08 Euro 257,88.

L'indennità di cui al presente punto 2), non spetta ai lavoratori inquadrati nell'Area professionale A - posizione organizzativa 1^ - 6° livello retributivo ed ai lavoratori inquadrati nell'Area professionale B - posizione organizzativa 3^ - 5° livello retributivo.

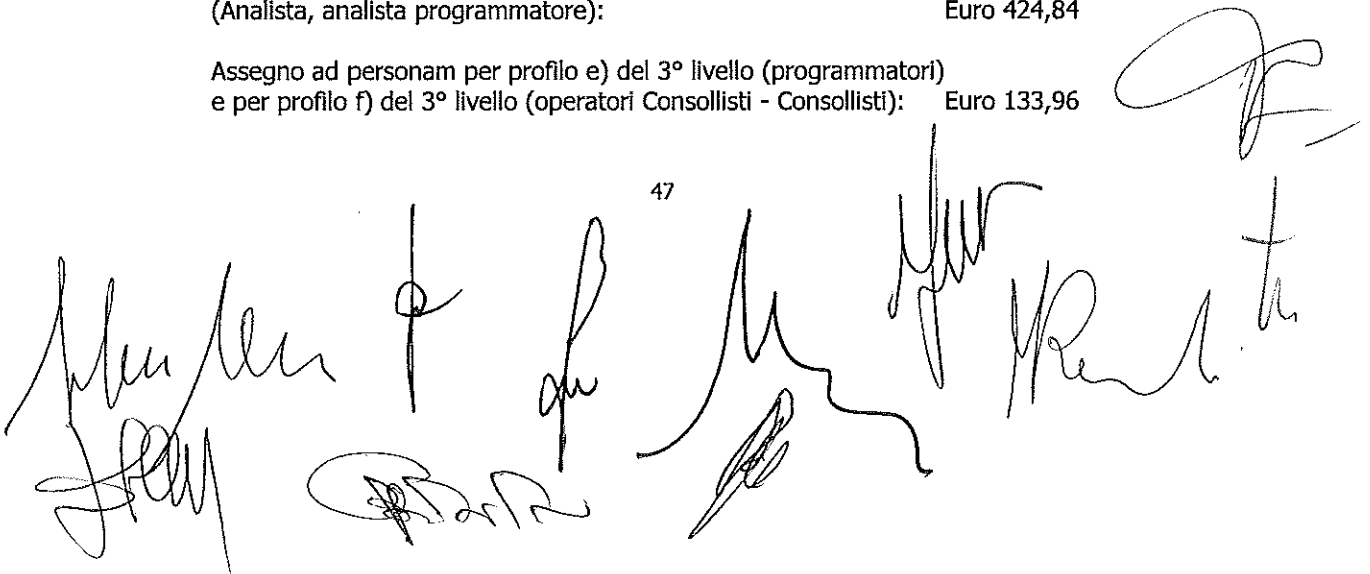
- 3) La figura del Cassiere Unico è stata soppressa dal CCNL 17/09/2002. Tuttavia, a favore dei lavoratori che, alla data di stipula del CCNL 17/09/2002 svolgevano tale funzione e continuano a svolgerla alla data di sottoscrizione del presente contratto, viene mantenuta l'indennità prevista nell'allegato E del CCNL 9 luglio 1996, rivalutata in Euro 340,50, finché permanga l'effettivo svolgimento della funzione stessa, da parte di detti lavoratori.

Gli assegni di cui al punto B) dell'Allegato E al CCNL del 1/7/1996, sono rivalutati a partire dall'1/07/08, come di seguito precisato:

Assegno ad personam per profilo c) del 5° livello (Sistemisti): Euro 509,80

Assegno ad personam per profilo d) del 4° livello
(Analista, analista programmatore): Euro 424,84

Assegno ad personam per profilo e) del 3° livello (programmatore)
e per profilo f) del 3° livello (operatori Consollisti - Consollisti): Euro 133,96

The bottom of the page features several handwritten signatures in black ink. There are approximately seven distinct signatures, some appearing to be initials or full names. The signatures are scattered across the lower half of the page, with some overlapping. The overall appearance is that of a formal document where the terms have been reviewed and signed by the relevant parties.

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 7/11/2002
l'Associazione Nazionale Agenti Generali INA/Assitalia
e
le sottoscritte Organizzazioni Sindacali

vista la legge 5/3/77 e successive

CONVENGONO

di regolare come segue il trattamento relativo alle festività di cui alle suddette disposizioni di legge (San Giuseppe, Ascensione N.S., Corpus Domini, SS. Pietro e Paolo e della festa dell'Unità Nazionale):

Art. 1

Per ogni giornata di lavoro prestata verrà riconosciuto un riposo sostitutivo in altro giorno lavorativo in data da concordare secondo le esigenze aziendali.

Art. 2

Il riposo sostitutivo di cui all'articolo precedente spetta anche ai lavoratori assenti che per i suddetti giorni abbiano comunque diritto alla retribuzione, ivi compresi quelli assenti ai sensi dell'art. 4 della legge 30/12/71, n. 1204 (lavoratrici madri).

Art. 3

In via eccezionale nei giorni festivi succitati l'Agente generale può disporre la chiusura dell'Agenzia Generale, con un preavviso di almeno 3 giorni facendo così decadere il diritto al riposo compensativo di cui agli artt. 1 e 2.

Art. 4

Previo accordo con l'Agente Generale il lavoratore può chiedere, in luogo del recupero, la indennità sostitutiva delle ferie calcolata secondo gli stessi criteri di cui all'art. 22.

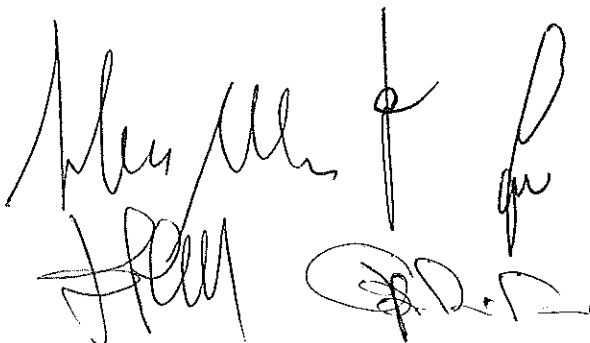
Analogamente si procederà nel caso in cui la richiesta di pagamento della indennità, in luogo del recupero, sia fatta dall'Agente. Anche in tal caso è necessario l'accordo con il lavoratore.

Art. 5

Il presente Accordo si rinnova tacitamente ogni anno, salvo disdetta di una delle parti entro il 30 novembre di ciascun anno.

per l'ANAGINA

per i Sindacati



48



Servizio all'utenza e scorpori

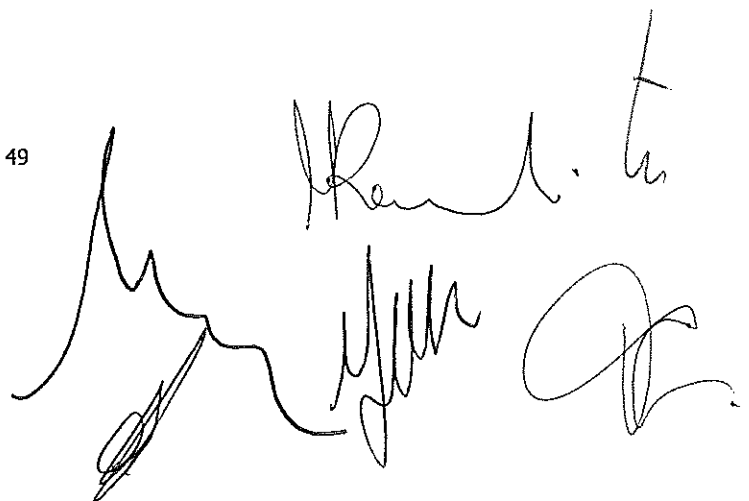
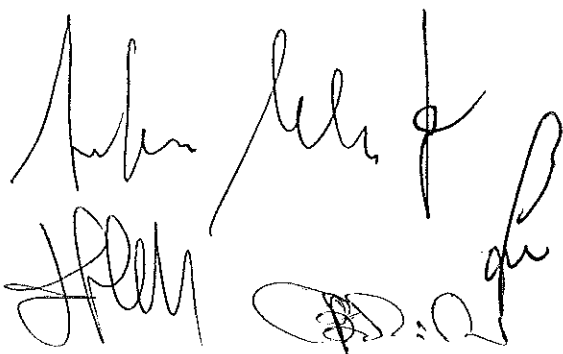
L'ANAGINA e le OO.SS rilevano che la liberalizzazione del mercato assicurativo sta producendo molteplici forme di concorrenza che pongono gli operatori del settore e quindi le Agenzie Generali di fronte alla esigenza di migliorare qualitativamente e quantitativamente il servizio all'utenza. Tale prioritario obiettivo comporta il perseguimento di strategie volte a salvaguardare e a consolidare la potenzialità e l'integrità delle Agenzie Generali nei processi produttivi e un livello adeguato di funzionalità per lo sviluppo dell'attività e per l'impiego delle risorse umane.

In caso di scorporo, l'ANAGINA si dichiara disponibile a promuovere incontri fra le parti interessate, finalizzati alla tutela degli interessi dei lavoratori, ivi compresa la salvaguardia del posto di lavoro.

Detti incontri saranno effettuati non appena sarà data la comunicazione di scorporo, comunque in tempi adeguatamente brevi che consentano, ove del caso, l'eventuale svolgimento della procedura prevista dal Protocollo sull'occupazione, allegato n. 4.

Nota a verbale

Ai fini della procedura di cui all'art. 3 del CCNL, nelle Agenzie Generali ove manchino le R.S.A. si farà riferimento al Delegato di Agenzia.



Protocollo sull'occupazione

Rilevato:

- che la rete di vendita è da tempo oggetto di rilevanti processi di riorganizzazione da parte dell'INA-Assitalia, nell'ambito delle strategie industriali del gruppo Generali, con conseguenti riflessi sugli assetti delle Agenzie Generali e possibili ricadute sulle condizioni dei lavoratori da esse dipendenti;
- che, in particolare, le OO.SS. hanno manifestato consistenti preoccupazioni in ordine ai riflessi occupazionali che i detti processi di riorganizzazione possano eventualmente produrre;
- che, in tale contesto, anche alla luce dell'Accordo Quadro sulla Rete di Vendita del 10.07.2001 tra le Organizzazioni Sindacali e la Capo Gruppo Assicurazioni Generali, si rende opportuno e necessario un rafforzamento delle relazioni sindacali al fine di garantire il tempestivo e preventivo intervento delle Parti nelle situazioni di crisi, anche per effetto di ristrutturazioni previste dalle Mandanti, affinché ANAGINA e le OO.SS., nell'ambito dei rispettivi ruoli istituzionali, possano dare il loro responsabile e concreto contributo;
- che, con particolare riferimento ad eventuali problemi occupazionali derivanti dai sopra evidenziati processi riorganizzativi, le Parti concordano sulla necessità di individuare ai suddetti fini adeguati percorsi che consentano un preventivo confronto fra di esse finalizzato, ove possibile, a scongiurare le conseguenti ricadute sul personale dipendente;

Tanto premesso e considerato

le Parti concordano di istituire una procedura di confronto cui le Agenzie Generali si attengano in caso di avvertita esigenza di procedere a licenziamenti, prima di assumere ogni determinazione al riguardo.

Pertanto, l'Agenzia Generale che intenda ricorrere a licenziamenti plurimi, ai sensi dell'art. 3, II parte, L. 604/66, se non è stato possibile realizzare intese al riguardo con le Rappresentanze Sindacali Aziendali, ne darà preventiva comunicazione all'ANAGINA. Quest'ultima provvederà a convocare tempestivamente le OO.SS. Nazionali per un incontro da tenersi entro 7 giorni dalla convocazione stessa, al fine di ricercare, ove possibile, soluzioni alternative entro i 15 giorni successivi. Frattanto l'Agenzia Generale interessata si asterrà dall'attuare iniziative unilaterali, mentre le OO.SS. si asterranno da ogni azione diretta.

Resta fermo quanto previsto dalla legge per i licenziamenti collettivi.

50



The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there are two distinct signatures. In the center, there are initials that appear to be 'GR' and 'RS'. To the right, there is a large, stylized signature that includes the word 'Rai' and a long horizontal stroke. On the far right, there is another signature that looks like 'R.'.

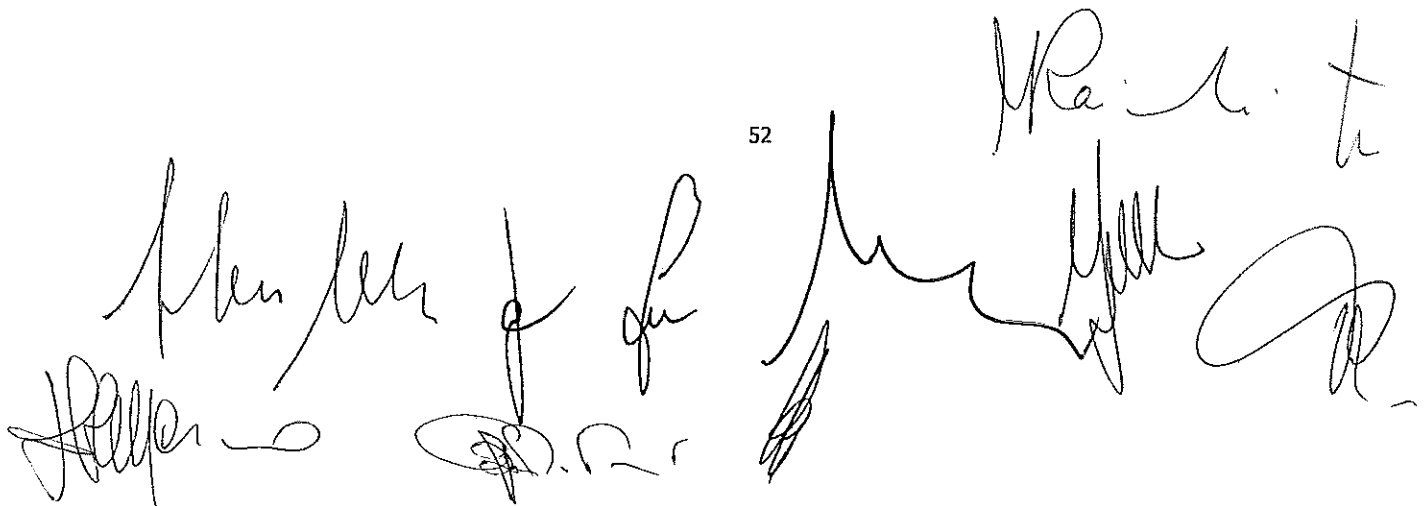
Art. 4 - Le somme trattenute verranno versate dalle Agenzie Generali secondo le indicazioni di ciascuna Organizzazione Sindacale.

Art. 5 - Il presente Accordo scadrà il _____ e si intenderà tacitamente rinnovato per un periodo di due anni e così successivamente di due anni in due anni, qualora non venga disdettato almeno tre mesi prima della scadenza.

per l'ANAGINA

per le OO.SS.

52



The bottom of the page features several handwritten signatures and initials. On the left, there are two distinct signatures. In the center, there are initials that appear to be 'M.R.' and another signature. On the right, there is a large, stylized signature that includes the letters 'R.A.' and 'L.'.

Allegato n. 5 bis

Spett.le
AGENZIA GENERALE DI

.....

Il sottoscritto..... in conformità all'Accordo....., con la presente lettera richiede a codesta spettabile Agenzia Generale di trasmettere¹ e di effettuare il versamento per suo conto, quale quota associativa, a(denominazione esatta dell'Organizzazione Sindacale).

La presente Delega potrà essere revocata con espressa dichiarazione scritta indirizzata all'Agenzia Generale e per conoscenza all'Organizzazione sindacale interessata. Gli effetti della revoca decorrono dal 31° giorno successivo a quello della comunicazione scritta.

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

Firmato

.....

data.....

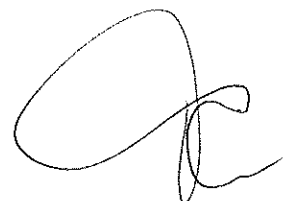
¹completare con: "lo 0,40% della retribuzione tabellare e dell'indennità di contingenza su ciascuna delle 14 mensilità contrattuali"

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. On the right side, there is a large, stylized signature. Below it, there are several smaller signatures and initials, including one that appears to be 'M. Rancato' and another that looks like 'M. Rancato' with a large 'a' below it. There are also some illegible initials and scribbles.

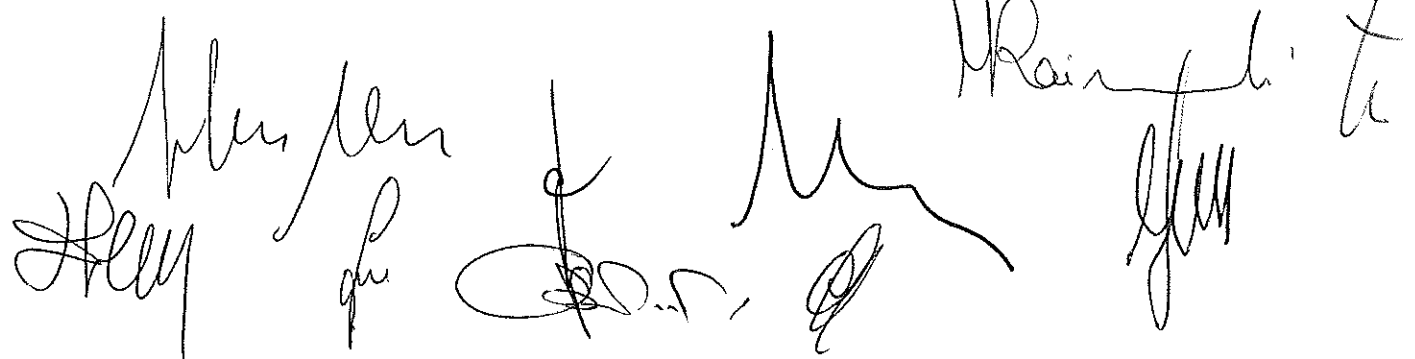
Allegato n. 5 ter

Le comunichiamo che, in attuazione dell'accordo sindacale....., abbiamo provveduto a trattenere per contributo sindacale².....

Le comunichiamo, altresì, che procederemo per il futuro ad identica trattenuta su ciascuna delle mensilità previste.



² completare con: "lo 0,40% della retribuzione tabellare e dell'indennità di contingenza"



PART-TIME

Alla luce degli interventi recentemente operati dal legislatore in materia di lavoro part-time (D.Lgs.61/2000 e successive modificazioni ed integrazioni), le parti convengono sulla necessità di un aggiornamento dell'Allegato 6 al CCNL 17/09/2002. Pertanto, l'istituto in oggetto viene regolamentato come segue, con riferimento sia all'ipotesi di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, sia all'ipotesi di costituzione "ex novo" del rapporto a tempo parziale, ferma restando, per il personale di nuova assunzione, la non predeterminazione di eventuali passaggi ad orario a tempo pieno.

In caso di assunzione a tempo parziale l'Agente Generale darà tempestiva comunicazione al personale già dipendente a tempo pieno e prenderà in considerazione le eventuali domande di trasformazione a tempo parziale di lavoratori a tempo pieno. Su richiesta del lavoratore interessato, il rifiuto dell'Agente Generale dovrà essere motivato.

In caso di assunzione di personale a tempo pieno, l'Agente Generale riconoscerà il diritto di precedenza in favore di lavoratori assunti a tempo parziale, che svolgono le stesse mansioni o mansioni equivalenti rispetto a quelle per le quali è prevista l'assunzione, con priorità per i lavoratori che avevano già trasformato il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

A parità di condizioni, il diritto di precedenza potrà essere fatto valere prioritariamente dal lavoratore con maggiori carichi di famiglia e secondariamente dal lavoratore con maggiore anzianità di servizio.

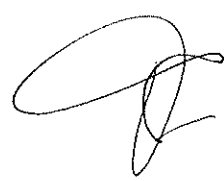
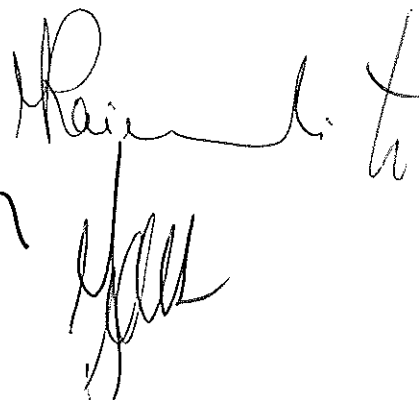
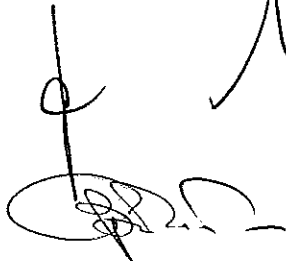
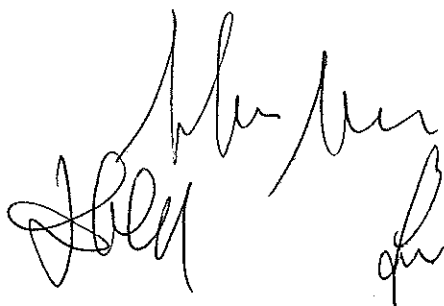
a) Oggetto del contratto – Limiti di orario. Per lavoro a tempo parziale si intende il rapporto di lavoro prestato con orario ridotto rispetto all'orario normale settimanale stabilito nel presente CCNL.

La durata della prestazione lavorativa del personale a part-time può essere compresa tra le 18 e le 32 ore settimanali.

b) Condizioni per la trasformazione del rapporto di lavoro. Per la concessione dell'orario di lavoro a tempo parziale vengono individuati i seguenti criteri:

- 1) necessità di assistere i figli, i genitori, il coniuge o convivente, altri familiari gravemente ammalati o handicappati;
- 2) necessità di accudire i figli di età inferiore ai 10 anni;
- 3) motivi di salute e personali.

In via subordinata, saranno esaminate richieste di lavoro a tempo parziale anche a titoli diversi dai primi tre.



b bis) Ai sensi dell'art. 12 bis del D.lgs. n. 61/2000, come modificato dal D.lgs. 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.

c) Sfera di applicazione. Salvi i casi di cui al punto b bis), il presente accordo si applica al personale amministrativo inquadrato nelle Aree Professionali B e C di cui all'art. 9 del presente CCNL, che abbiano almeno due anni di servizio.

Il numero di lavoratori assunti "ex novo" con contratto di lavoro a tempo parziale non potrà eccedere, su base annua, il 20% del personale in organico.

Si intende per "personale in organico" quello presente nell'Agenzia Generale alla data di assunzione o della richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro.

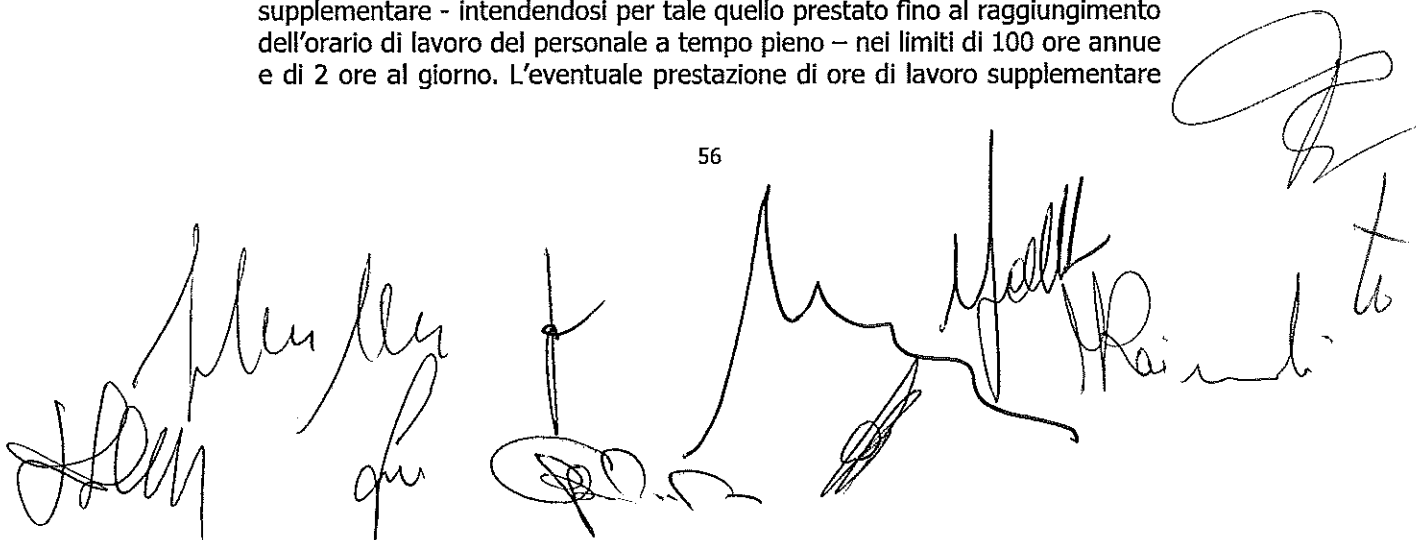
d) Modalità di accesso. L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale dovrà risultare da atto scritto, nel quale sia indicato: la durata della prestazione lavorativa e la collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno ed il trattamento economico secondo criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa.

L'accoglimento delle richieste di trasformazione del rapporto di lavoro sarà subordinato alla compatibilità con le esigenze tecniche ed organizzative dell'Agenzia Generale, che la stessa valuterà, eventualmente di concerto con le OO.SS., avuto riguardo anche alle mansioni svolte dai richiedenti.

L'impiego a tempo parziale non può costituire fattore di dequalificazione e di ostacolo allo sviluppo della carriera; pertanto, al prestatore d'opera a tempo parziale si applicano gli stessi parametri di permanenza alle varie classi previste per tutti i lavoratori.

e) Lavoro straordinario e supplementare. I lavoratori a tempo parziale non possono effettuare lavoro straordinario, salvo per quanto riguarda i lavoratori a part-time verticale cui si applica la medesima disciplina dei lavoratori a full-time.

E' invece consentito, per il part-time orizzontale, lo svolgimento di lavoro supplementare - intendendosi per tale quello prestato fino al raggiungimento dell'orario di lavoro del personale a tempo pieno - nei limiti di 100 ore annue e di 2 ore al giorno. L'eventuale prestazione di ore di lavoro supplementare

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there are two distinct signatures. In the center, there is a signature that appears to be 'H. M.' with a large flourish. To the right, there is a signature that looks like 'H. M.' followed by 't'. On the far right, there is a large, stylized signature that is difficult to decipher but appears to be 'H. M.' with a large flourish.

sarà compensata con una maggiorazione del 20% in giorni feriali, del 30% in giorni festivi o prefestivi.

L'eventuale prestazione di ore di lavoro supplementare eccedenti il limite in oggetto, sarà compensata con una maggiorazione del 50% sulla quota oraria della retribuzione complessiva.

Il lavoro supplementare può essere richiesto unicamente per le seguenti causali:

- esecuzione di un incarico definito e predeterminato nel tempo;
- particolari esigenze organizzative.

f) Clausole elastiche e flessibili. All'atto dell'instaurazione - o trasformazione - del rapporto di lavoro a tempo parziale, le parti possono contemplare, mediante apposita pattuizione scritta, la facoltà del datore di lavoro di variare l'articolazione temporale della prestazione lavorativa rispetto a quella originariamente stabilita ovvero di prevedere un aumento della durata della prestazione lavorativa. L'apposizione delle clausole è consentita solo ove il rapporto a tempo parziale sia a tempo indeterminato ovvero, se a termine, laddove il lavoratore a tempo parziale sia stato assunto in sostituzione di un impiegato assente con diritto alla conservazione del posto di lavoro.

Il datore di lavoro che intenda avvalersi della clausola in oggetto deve darne comunicazione al lavoratore interessato con preavviso di almeno 10 giorni.

La variazione dell'articolazione temporale della prestazione lavorativa viene compensata con una maggiorazione del 20% della retribuzione.

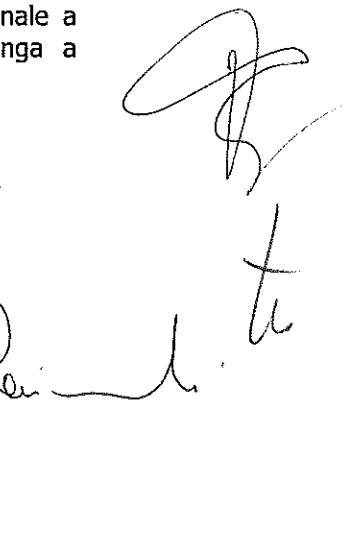
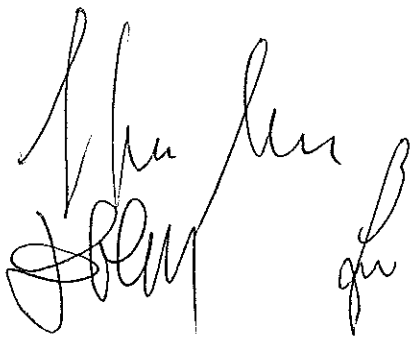
Il lavoratore che abbia sottoscritto le suddette clausole può denunciare tale pattuizione per una delle seguenti motivazioni:

- esigenze di carattere familiare;
- tutela della salute;
- necessità di attendere ad altra attività lavorativa subordinata o autonoma.

Il rifiuto da parte del lavoratore di stipulare patto scritto delle suddette clausole e l'esercizio da parte dello stesso del diritto di ripensamento non possono integrare, in nessun caso, gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

g) Rientro anticipato. Eventuali richieste per il ritorno al rapporto di lavoro a tempo pieno, dovranno essere avanzate con preavviso di almeno tre mesi. Il rientro a tempo pieno avrà luogo entro il periodo di preavviso stesso, purché sia trascorso almeno un anno dall'inizio del lavoro a tempo parziale.

h) Retribuzione. Il trattamento economico del lavoratore impiegato a tempo parziale è direttamente proporzionale alla durata della prestazione lavorativa e riferito a tutti gli elementi costitutivi della retribuzione del personale a tempo pieno, comprese le mensilità aggiuntive e quant'altro venga a qualsiasi titolo corrisposto.



Le eventuali rivalutazioni o adeguamenti del trattamento economico, spettano anch'essi in misura proporzionale alle ore di lavoro prestate.

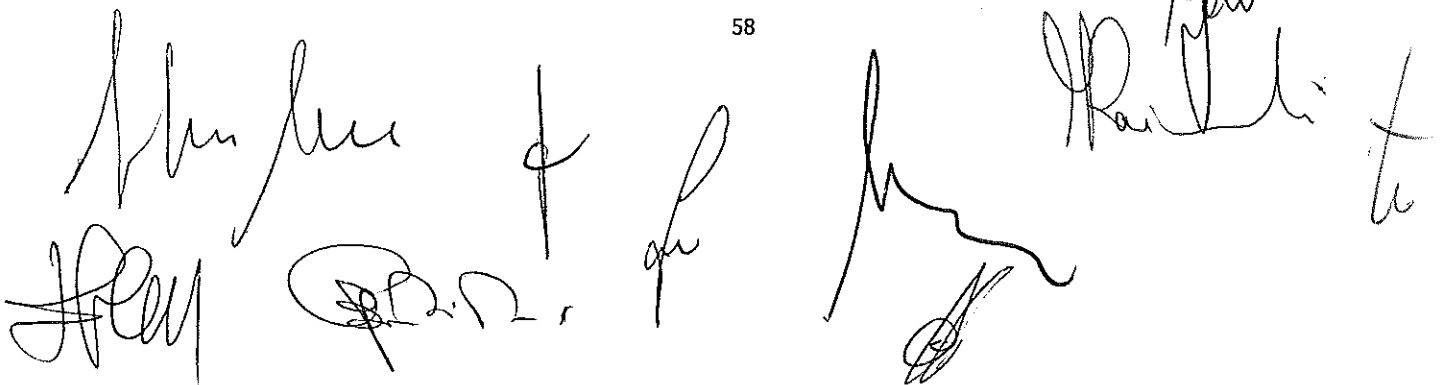
i) Premio di anzianità. Il premio di anzianità è regolato secondo le stesse disposizioni di contratto che disciplinano i rapporti di lavoro a tempo pieno, ed è corrisposto pro-quota, in proporzione ai diversi trattamenti economici percepiti dal lavoratore durante l'intero arco del rapporto di lavoro.

l) Ferie. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale, per le ferie e per ogni altro istituto legato al tempo di presenza in Agenzia, valgono le stesse disposizioni di legge e di contratto che disciplinano i rapporti di lavoro a tempo pieno, senza alcuna riduzione, salvo per il part-time verticale rispetto al quale il numero di giornate di ferie resta proporzionale alla durata della prestazione lavorativa effettivamente resa.

m) Malattia o infortunio. Per le ipotesi di malattia e infortunio, valgono i limiti di conservazione del posto stabiliti dal presente CCNL e dalla legge per il lavoro a tempo pieno.

Le parti convengono che la regolamentazione del presente istituto verrà automaticamente modificata da eventuali disposizioni di legge o di CCNL.

58

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. On the left side, there are three distinct signatures. In the center, there are some initials and a circular stamp or mark. On the right side, there are two more signatures, one of which appears to be a name like 'Ranelli'.

AREA QUADRI

- 1) Premesso che la categoria dei quadri è costituita da quei lavoratori che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti, svolgono funzioni con carattere continuativo di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi delle Agenzie Generali.

In relazione a quanto premesso e in ottemperanza a quanto previsto dalla legge 13 maggio 1985, n. 190 sul riconoscimento giuridico dei quadri intermedi ed in particolare a quanto stabilito dall'art. 2, 2° comma, della predetta legge, viene attribuita la qualifica di quadro al Funzionario di cui alla successiva sezione "A" ed ai lavoratori inquadrati nell'Area Professionale B, posizione organizzativa 3[^] di cui alla successiva sezione "B".

- 2) L'area quadri è composta da due sezioni:

Sez. A) Area Professionale A - posizione organizzativa 1[^] - livello retributivo 6° - Funzionario;

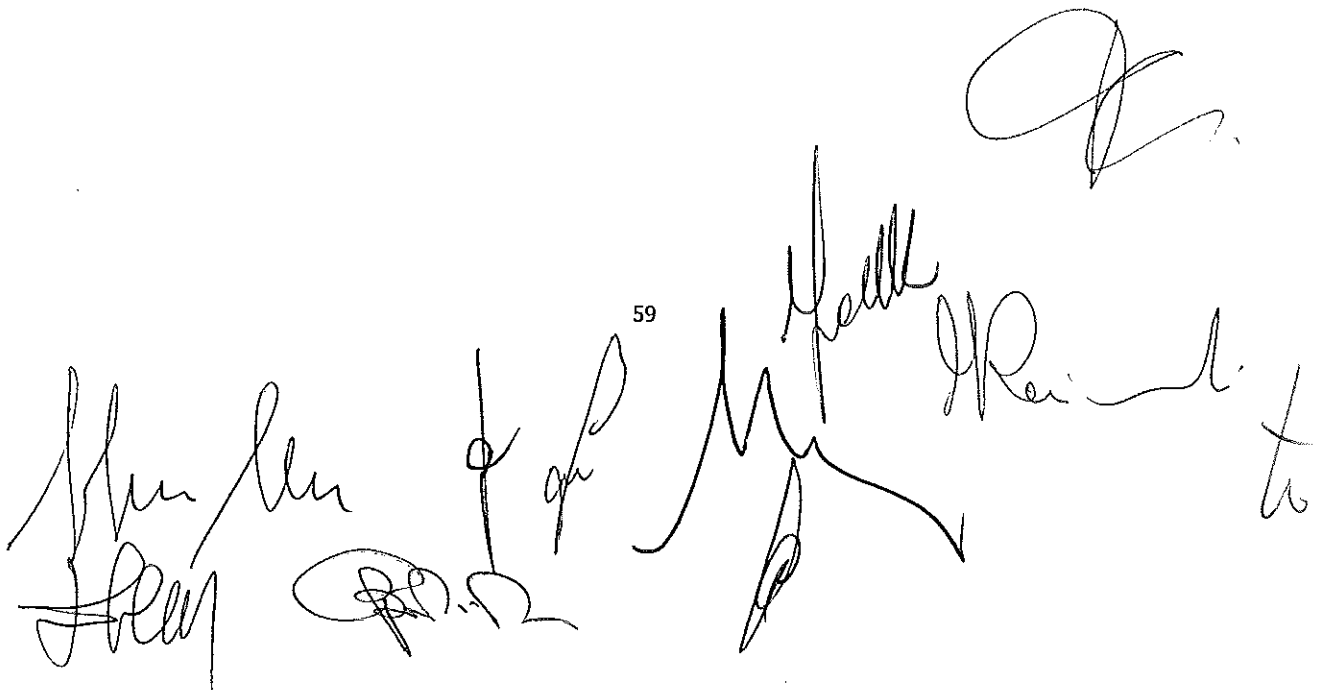
Sez. B) lavoratori di cui all'Area Professionale B - posizione organizzativa 3[^] del 5° livello che:

- svolgono di fatto le mansioni proprie di cui al profilo a) della predetta posizione organizzativa, e possiedono elevato grado di capacità organizzativa e professionale;

- 3) Per il Quadro è prevista la seguente indennità annua di funzione:
- decorrenza 1/7/2008 Euro 369,42.

- 4) Le parti si danno atto che con la presente regolamentazione è stata data piena attuazione alla legge n° 190 del 1985.

59

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. There are approximately seven distinct marks, including a large stylized signature on the right, a signature that appears to say 'Reinhold', and several other less legible signatures and initials on the left and center.

**Accordo quadro per l'attuazione
del trattamento di previdenza integrativa**

- 1) E' istituito un trattamento previdenziale a favore dei dipendenti delle Agenzie Generali INA Assitalia mediante costituzione con atto pubblico ai sensi degli artt. 14, 36, 37 e 38 C.C. di un apposito Fondo di Previdenza, la quale opererà in conformità delle disposizioni legislative in materia.
- 2) Scopo della Cassa di Previdenza è quello di garantire ai lavoratori l'erogazione di una rendita vitalizia o di un capitale al momento in cui lasceranno il servizio avendo maturato il diritto a pensione di vecchiaia, anzianità o invalidità a carico dell'INPS.
- 3) Le Agenzie Generali finanzieranno il trattamento di previdenza mediante versamento, a favore di ciascun dipendente socio della Cassa, una volta all'anno, al 31 dicembre, di una somma pari all'1% della retribuzione complessiva.

A decorrere dal 1° gennaio 2009, la somma da versare per la previdenza integrativa sarà pari all'1,30% della retribuzione complessiva.

Agli effetti della determinazione della retribuzione complessiva di cui al comma precedente, vanno presi in considerazione esclusivamente i seguenti elementi:

l'importo annuo che al momento del versamento è previsto per la classe di appartenenza della tabella stipendiale nonché dell'indennità di carica del livello nel quale il lavoratore interessato si trova inserito. Per l'anno di assunzione verrà versata una quota pari ad 1/12 per ogni mese intero di servizio prestato (il relativo versamento avverrà il 1° gennaio dell'anno successivo e sarà computato sugli elementi retributivi in atto il 1° gennaio stesso).

Per l'anno di cessazione verrà versata una quota pari ad 1/12 per ogni mese intero di servizio prestato (la quota eventualmente versata in più dal 1° gennaio dell'anno verrà recuperata dall'Agenzia Generale sulle competenze comunque spettanti per la cessazione del rapporto);

Il contributo dell'Agenzia Generale, in caso di eventuale non adesione individuale alla Cassa non si convertirà in un trattamento di altro genere.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there are two distinct signatures. In the center, there is a signature with a circled initial 'R' and another signature below it. To the right, there is a large, stylized signature and a smaller signature below it. The number '60' is written above the central signature.

DICHIARAZIONE CONCERNENTE IL PERSONALE FEMMINILE

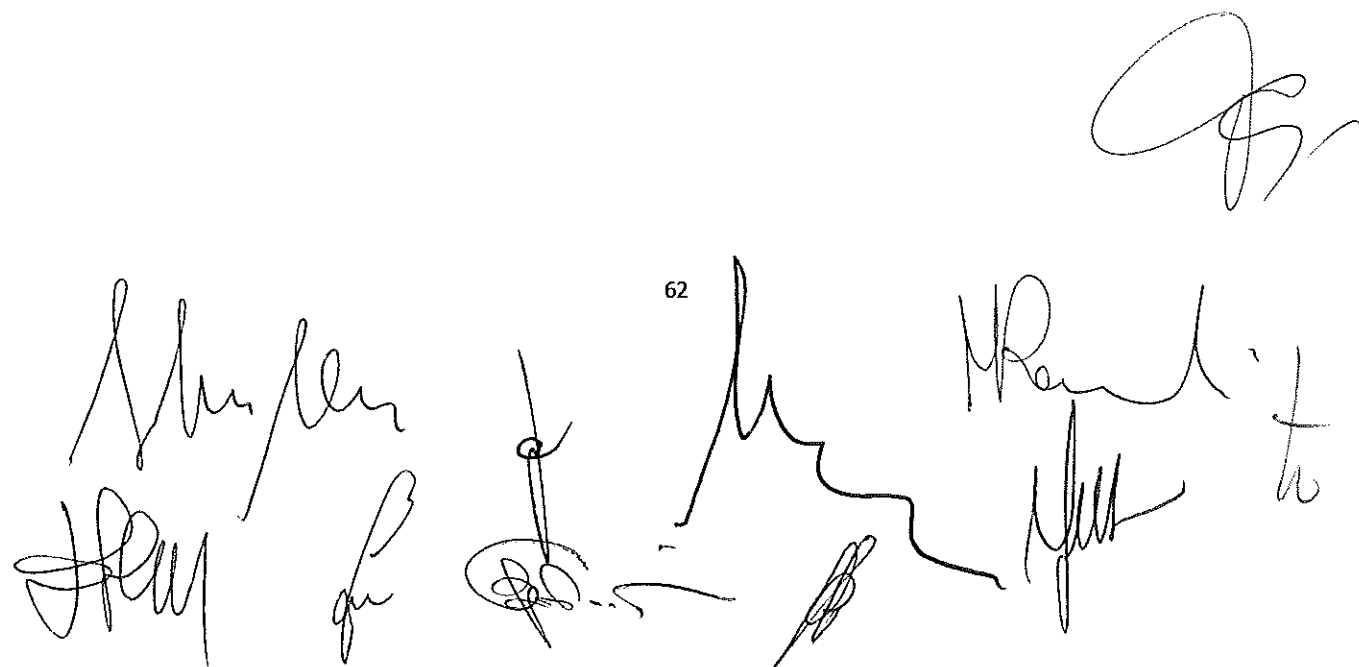
L'ANAGINA considerata l'elevata presenza di personale femminile nelle Agenzie Generali, perché questa possa assumere un ruolo sempre più significativo e professionale in armonia con le disposizioni della legge 10 aprile 1991, n. 125, in tema di parità uomo-donna, riconferma la propria particolare attenzione alle relative tematiche ed in particolare allo sviluppo della legislazione nazionale e comunitaria in materia ed alle iniziative promosse in Italia e nei Paesi della CEE.

A tale fine le parti concordano di costituire una commissione mista nazionale per un esame congiunto dell'intera problematica, ivi compresa quella relativa alle azioni positive.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there are two distinct signatures. In the center, there is a large, stylized signature that appears to be 'M. G. R.'. To the right of this, there are several smaller initials and a signature, including one that looks like 'R.' and another that is partially obscured. The handwriting is cursive and somewhat informal.

MOLESTIE SESSUALI

In tema di molestie sessuali le Parti, al fine di tutelare la dignità della persona nei luoghi di lavoro, adotteranno comportamenti coerenti con le direttive della raccomandazione CEE 92/131 e con l'evoluzione legislativa in materia.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left and center.

**Regolamento Nazionale per la disciplina
dell'Apprendistato professionalizzante**

Art. 1

Le Parti intendono utilizzare quanto previsto dalla legge 24 giugno 1997, n.196 e dal D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, disciplinando prioritariamente l'apprendistato professionalizzante, quale tipico contratto di lavoro a contenuto formativo presente nel nostro settore.

L'apprendistato è ammesso per le qualifiche e le mansioni comprese nell'Area Professionale B.

Art. 2

Possono essere assunti con contratto di apprendistato soggetti di età compresa tra i 18 anni ed i 29 anni.

Coloro che abbiano già svolto un'attività lavorativa presso agenzie di assicurazione non possono essere assunti come apprendisti per lo svolgimento delle stesse mansioni, tranne quelli già assunti come apprendisti che non hanno raggiunto il termine previsto per il compimento del periodo di apprendistato, fermo restando quanto stabilito nel successivo art. 3.

Art. 3

La durata del periodo di apprendistato è di massimo 48 mesi.

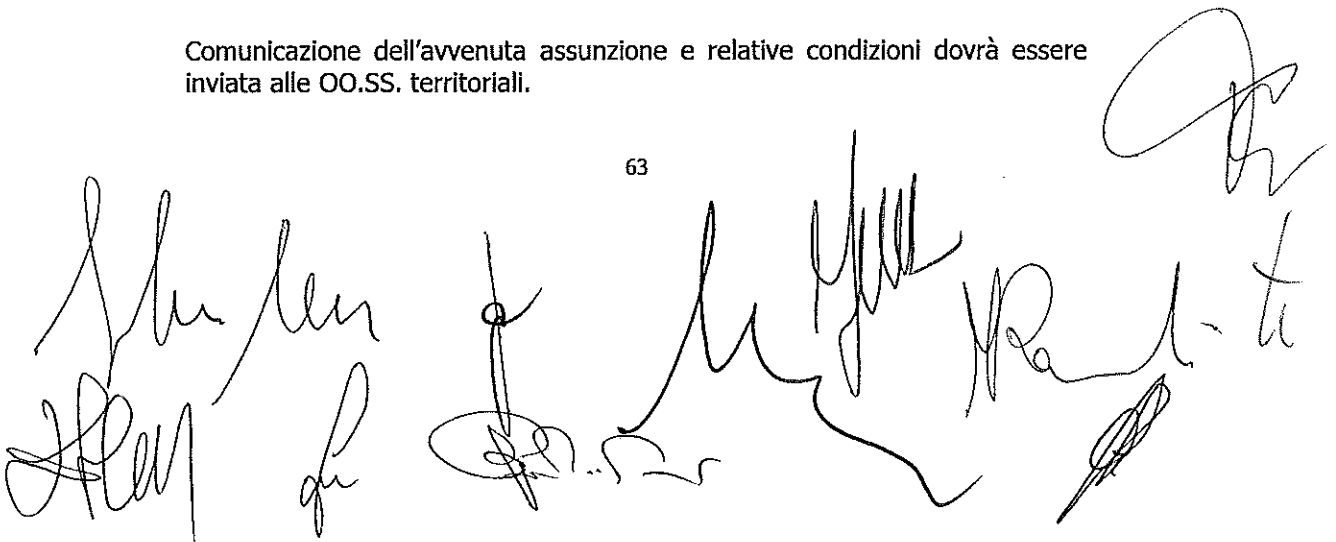
Il periodo di apprendistato effettuato presso altre Agenzie sarà computato presso il nuovo datore di lavoro, ai fini del completamento del periodo di tirocinio prescritto dal presente regolamento, purché l'addestramento si riferisca alle stesse mansioni e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, un'interruzione superiore ad un anno.

I periodi di apprendistato svolti con riferimento a mansioni uguali presso più Agenzie si cumulano ai fini del raggiungimento della durata massima di 48 mesi.

A tal proposito, le Parti concordano che, per le caratteristiche organizzative delle Agenzie Generali, il giudizio sulla capacità dell'apprendista di acquisire la qualificazione professionale può essere anticipato rispetto alla normale scadenza.

Art. 4

Comunicazione dell'avvenuta assunzione e relative condizioni dovrà essere inviata alle OO.SS. territoriali.



Art. 5

La durata massima del periodo di prova per gli apprendisti è fissata in 30 giorni di effettivo lavoro prestato, durante il quale è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso. Compiuto il periodo di prova, l'assunzione dell'apprendista diviene definitiva.

Art.5 bis

Nei confronti di ciascun apprendista l'Agenzia Generale è tenuta ad erogare una formazione congrua finalizzata al conseguimento della qualifica professionale prevista, nel rispetto di un monte ore, pari a numero 120 per anno, di formazione interna o esterna all'Agenzia Generale durante l'effettuazione del rapporto di lavoro.

Le attività formative saranno articolate in quattro aree di contenuto:

Parte generale:

- Seminari istituzionali; introduzione all'Agenzia Generale;
- Struttura organizzativa aziendale; ruoli interaziendali;
- Strategie organizzative;
- Diritti e doveri del/la lavoratore/trice: l'attività sindacale nelle unità di lavoro; le relazioni sindacali;
- Codice di comportamento aziendale.

Prevenzione degli infortuni:

- Aspetti informativi sull'ambiente di lavoro;
- Aspetti normativi;
- Principi pratici e criteri di comportamento;
- Sicurezza oggettiva e soggettiva.

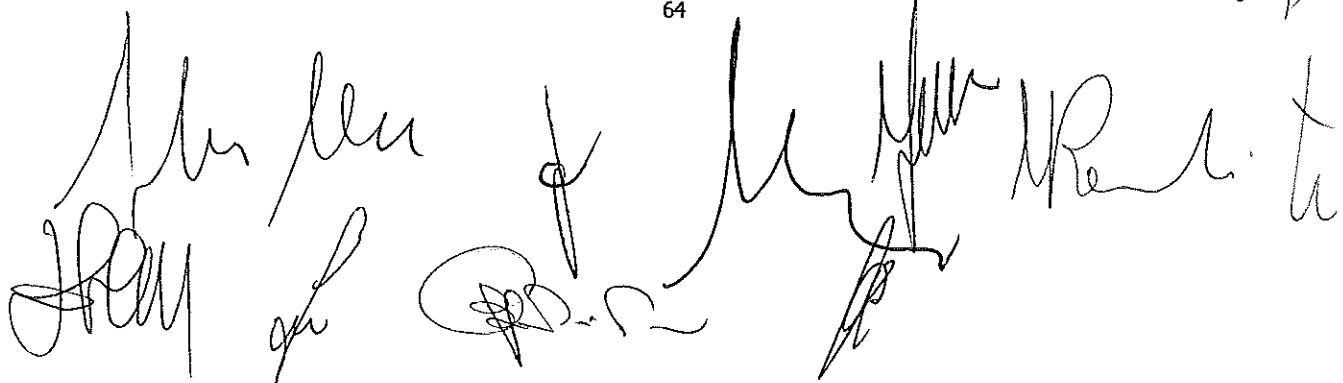
Disciplina del rapporto di apprendistato:

- Rapporto di lavoro: i principali contenuti della disciplina legislativa e contrattuale;
- Previdenza ed assistenza: gli aspetti principali;
- Elementi costitutivi della busta paga e del costo del lavoro.

Parte speciale:

In considerazione dell'area di inserimento del nuovo/a assunto/a, vengono di volta in volta valutate quali conoscenze rivestano maggior interesse in funzione dell'attività lavorativa da compiere.

In quest'ottica, si tiene conto sia degli obiettivi di qualificazione che il progetto di apprendistato si prefigge, sia delle necessità aziendali di gestione delle risorse umane e del perseguimento degli obiettivi aziendali.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there are two distinct signatures. In the center, there are some initials and a signature that appears to be 'R. R.'. On the right, there is a large, stylized signature that looks like 'R. R.' followed by a long horizontal line, and another signature below it that includes the letters 'R. R.' and 't'.

Sono previsti corsi formativi finalizzati all'acquisizione di specifiche nozioni inerenti le mansioni corrispondenti alla qualifica di raggiungimento.

La formazione pratica verrà, inoltre, soddisfatta mediante l'affiancamento al tutor aziendale.

Art. 6

Le assunzioni di apprendisti sono consentite esclusivamente alle Agenzie Generali che negli ultimi 12 mesi non abbiano effettuato alcun licenziamento per riduzione di personale, e che abbiano convertito negli ultimi 24 mesi, almeno il 50% dei contratti di apprendistato giunti a scadenza per le Agenzie con un numero di dipendenti inferiore a 11 e del 60% per le Agenzie con un numero di dipendenti superiore a 10.

Non potranno essere assunti apprendisti in percentuale superiore al 50% del personale in organico a tempo indeterminato.

Art.7

Il datore di lavoro ha l'obbligo:

- a) di impartire o far impartire all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché lo stesso possa conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato;
- b) di affiancare o far affiancare, a mezzo del tutore aziendale, l'apprendista, al fine di realizzare il raccordo tra l'addestramento periodico all'interno dell'azienda e la formazione esterna, a norma del D.M. 8 aprile 1998, art. 4;
- c) di accordare all'apprendista, senza operare alcuna ritenuta sulla retribuzione, i permessi occorrenti per la frequenza ai corsi di insegnamento complementare eventualmente predisposti e per i relativi esami;
- d) di informare periodicamente, e comunque a intervalli non superiori a sei mesi, la famiglia dell'apprendista o chi esercita legalmente la patria potestà, sui risultati dell'addestramento.

Art. 8

L'apprendista deve:

- a) seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale, e seguire con il 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 d'insegnamento complementare;
- d) osservare le norme disciplinari generali previste dal contratto e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni alle Agenzie generali, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali o di legge.

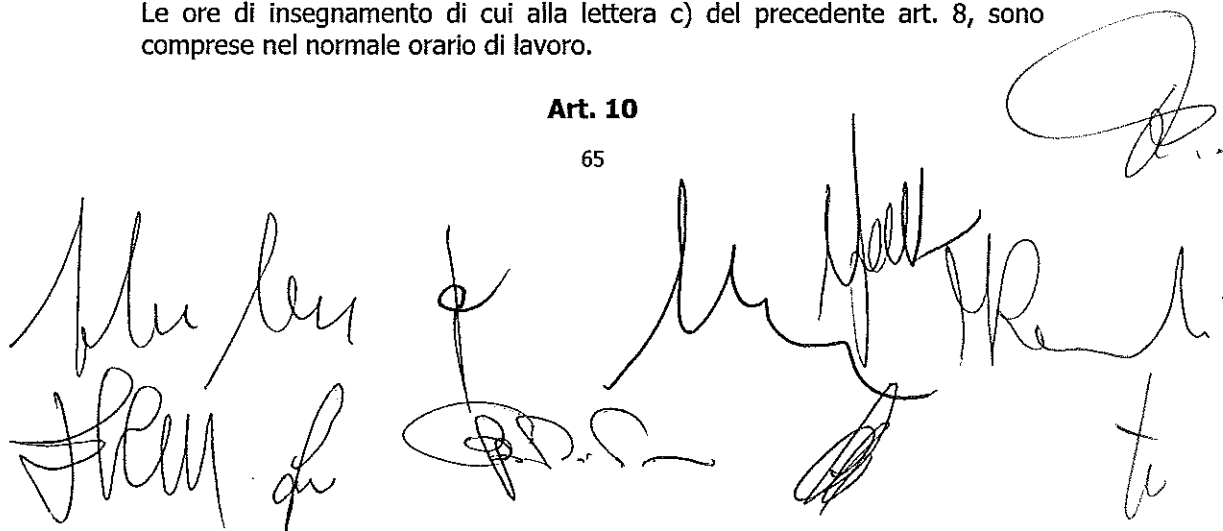
Art. 9

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

Le ore di insegnamento di cui alla lettera c) del precedente art. 8, sono comprese nel normale orario di lavoro.

Art. 10

65

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there are two distinct signatures. In the center, there is a large, stylized signature. To the right, there are several smaller initials and a large, circular scribble. The handwriting is cursive and somewhat illegible.

Ultimato l'apprendistato, ove venga attribuita al lavoratore la qualifica per la quale ha svolto il tirocinio, questi conserverà l'anzianità maturata.

Art. 11

Il trattamento retributivo dell'apprendista, (tabella stipendiale + EDR + eventuali indennità) sarà pari a quello previsto per il livello retributivo di riferimento, comprensivo degli scatti di anzianità, ragguagliato con le seguenti percentuali:

1° anno:	90%
2° anno:	94%
3° anno:	96%
4° anno:	98%

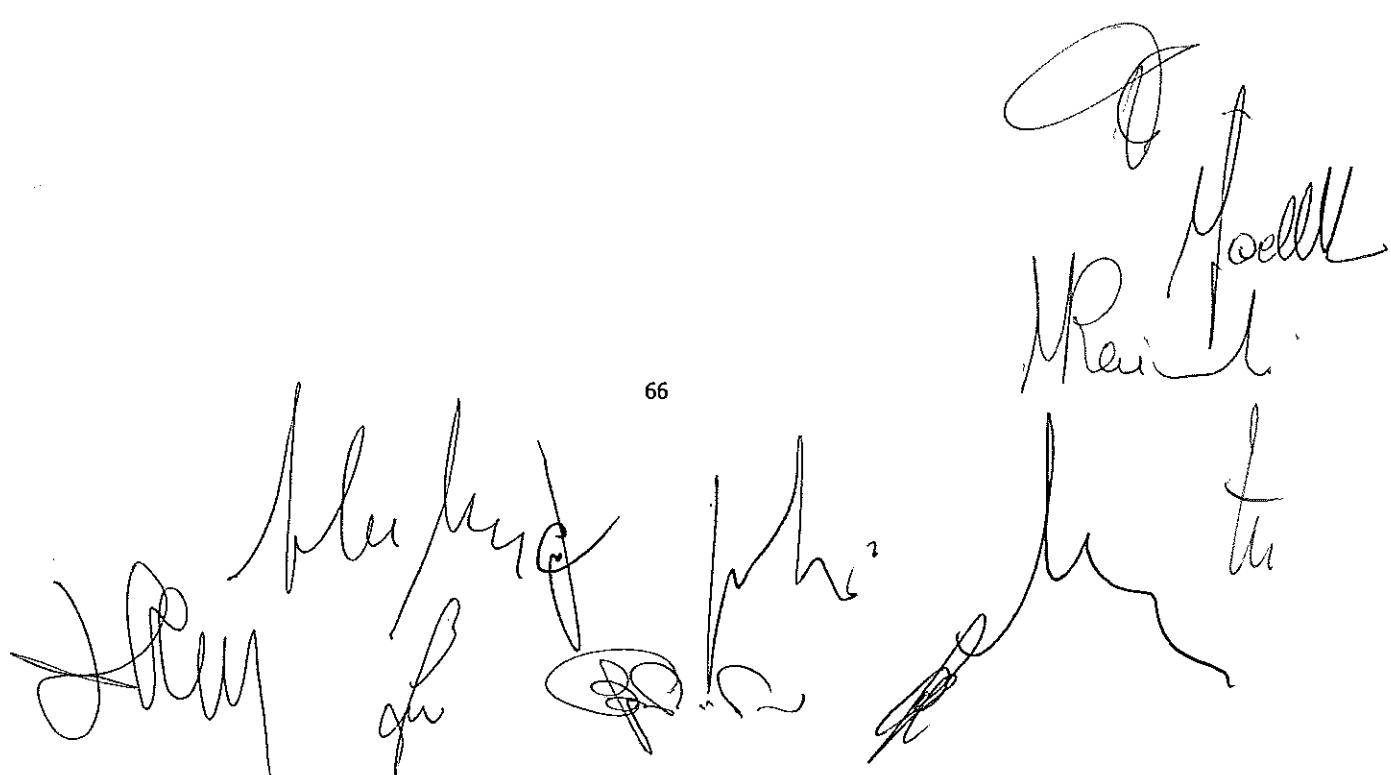
Art. 12

Per quanto non disciplinato dal presente regolamento in materia di apprendistato e di istruzione professionale, le parti fanno espresso riferimento alla normativa di legge vigente.

Nota a verbale

La presente normativa si applica ai rapporti che si instaureranno dalla data di stipula del presente CCNL.

66



The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the right side, there is a signature that appears to be 'M. Goelli' with 'Rein.' written below it. On the left side, there are several other signatures, including one that looks like 'M. Goelli' and another that looks like 'Rein.'. The number '66' is printed in the center of the page.