

Ipotesi di Accordo
3.12.2012

Tra

AISA rappresentata da Andrea Giovannelli, Cesare Crespi, Elisa Forlani, Marina Limido; Mariapia Valorgi, Monica Porro, Saverio Costantini assistiti da Elena Aliani e Susanna Moioli

e

la **Federazione Italiana Sindacale Lavoratori Assicurazioni e Credito (FISAC-CGIL)** rappresentata dal Segretario Generale Agostino Megale, dal Segretario Nazionale Giovanni Cavalcanti, da Marco Mastrangelo, Patrizia Casa e Cosima Flavia Fersini, da Valentina Orazzini e Manuela Mazzella;

la **FIBA - Federazione Italiana Bancari e Assicurativi aderente alla CISL** rappresentata dal Segretario Generale Giuseppe Gallo e dai Segretari Nazionali Giovanni Casiroli, Roberto Garibotti, Sergio Girgenti, Mauro Incletolli, Fiorella Morelli, Giacinto Palladino, Giulio Romani, Alessandro Spaggiari, coadiuvati da Umberto Bognani e Loreta d'Andola;

la **UILCA (UIL Credito e Assicurazioni) aderente alla UIL**, rappresentata dal Segretario Generale Massimo Masi, dal Segretario Nazionale Responsabile del Comparto Assicurativo Renato Pellegrini, dal Responsabile Nazionale AISA Marco Passeri, coadiuvati da Maurizio Bazzoni, Amlesu Gherezghiher, Lucia Ravasi e Klaus Heusslein;

la **Federazione Nazionale Assicuratori (F.N.A.)** rappresentata dal Segretario Generale Dante Barban, dalla Segretaria Nazionale nelle persone di Marco Soattin, Nicola Palmiotti, Giorgio Furfaro, Stefano Quintabà, Alessandro Casini, Carla Prassoli, Teodoro Syros, Armando Biasi, dal Presidente Luigi Perazzi e coadiuvati da Pietro Giorgio Celestino, Renata La Greca, Eugenio Romano e Alessandra Trollini;

si è stipulato il presente contratto collettivo di lavoro per i dipendenti delle Società di Assicurazione Assistenza e le Aziende di Servizi intrinsecamente ordinate e funzionali alle stesse ad eccezione di quelle che già applicano il CCNL ANIA.

hasto l'uso
Gianireli
Giuseppe
Pellegrini
Manuela Mazzella
Cesare Crespi
Elena Aliani
Susanna
F. N. A.
M. Soattin
N. Palmiotti
G. Furfaro
S. Quintabà
A. Casini
C. Prassoli
T. Syros
A. Biasi
L. Perazzi
P. G. Celestino
R. La Greca
E. Romano
A. Trollini
AG

Art. 4 – Relazioni sindacali – Commissione Paritetica

Le parti, per la realizzazione degli obiettivi previsti nell'art. 3 e per fornire un concreto supporto ai servizi ed attività del comparto concordano sull'opportunità di istituire una Commissione Paritetica, che si riunirà una volta all'anno, che sarà dedicata alle seguenti attività:

- a) Pari Opportunità (ex art. 7.2 del vigente CCNL);
- b) Osservatorio sul mercato del lavoro ed iniziative di formazione professionale, aggiornamento professionale, contratti a tempo determinato, lavoratori stagionali secondo i riferimenti del presente contratto e le vigenti norme di legge.

La Commissione Paritetica è composta da 4 rappresentanti nominati nell'ambito di AISA, che interverranno a rotazione, e 4 rappresentanti indicati dalle OO.SS. firmatarie del presente contratto e sarà presieduta a rotazione.

Per ogni membro effettivo può essere nominato un supplente.

Art. 4.1.a - Pari opportunità

Le parti convengono sulla volontà di realizzare, in attuazione della raccomandazione CEE del 13/12/1984 n. 635, e alle disposizioni legislative in tema di parità uomo donna, con particolare riferimento alla decreto legislativo n. 198 del 2006, interventi che favoriscono parità di opportunità uomo donna nel lavoro anche attraverso attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione e attivazione di azioni positive ai vari livelli contrattuali e di confronto (nazionale e aziendale) a favore delle lavoratrici.

Alla Commissione Paritetica nell'ambito della materia delle pari opportunità sono assegnati i seguenti compiti:

- 1) svolgere attività di studio e di ricerca, nell'ambito delle attività dell'Osservatorio sul mercato del lavoro ai vari livelli, anche al fine di acquisire elementi conoscitivi per analizzare l'andamento dell'occupazione femminile nei settori utilizzando a tal fine dati disaggregati per sesso, livello di inquadramento professionale e tipologia dei rapporti di lavoro;
- 2) predisporre schemi di progetti di "Azioni Positive" (finalizzati anche a favorire l'occupazione femminile e la crescita professionale);
- 3) studiare la legislazione vigente e le esperienze in materia, a livello nazionale e comunitario, con particolare riferimento alle modalità di utilizzo dei finanziamenti previsti dal Fondo Sociale Europeo;
- 4) studiare convenzioni tipo per favorire il reinserimento nel mercato del lavoro di donne che desiderino riprendere l'attività dopo un'interruzione dell'attività lavorativa per una delle cause che saranno individuate dal gruppo di lavoro stesso;
- 5) verificare la corretta applicazione della legge n. 198/2006.

L'eventuale adesione delle aziende agli schemi di progetto di formazione professionale concordemente definiti e recepiti dalle organizzazioni stipulanti il contratto nazionale, di cui le parti promuoveranno la conoscenza, costituisce titolo per l'applicazione di benefici previsti dalle disposizioni di legge vigenti in materia.

- 6) studiare la possibilità di introdurre una diversa organizzazione dell'orario di lavoro, tale da consentire un equilibrio tra responsabilità familiari e professionali;
- 7) studiare ed approfondire come promuovere la presenza femminile in relazione ai dati periodici forniti alla Consigliera di Parità e alle OO.SS.;
- 8) informare le aziende associate e le organizzazioni sindacali e le rappresentanze sindacali aziendali circa i risultati del proprio lavoro.

Art. 4.1.b - Osservatorio

L'Osservatorio sul mercato del lavoro costituisce lo strumento per lo studio delle iniziative adottate dalle parti in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionali.

A tal fine, l'Osservatorio attua ogni utile iniziativa, e in particolare:

- a) programma ed organizza relazioni sul quadro economico e produttivo del comparto e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle previsioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni anche al fine di fornire il supporto tecnico necessario alla realizzazione degli incontri di cui all'art. 3;
- b) elabora proposte in materia di formazione e qualificazione professionale, anche in relazione a disposizioni legislative nazionali e comunitarie e in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, finalizzate anche a creare le condizioni più opportune per una loro pratica realizzazione a livello territoriale;
- c) svolge le funzioni previste ai successivi articoli relativi ai contratti a tempo determinato, contratti di formazione, riqualificazione;
- d) verifica le più opportune formule contrattuali alla luce delle disposizioni del decreto legislativo 198/2006 "promozione delle pari opportunità", al fine di agevolare la conciliazione dei "tempi di cura" e dei "tempi di lavoro".

Art. 7 - Informazione a livello nazionale

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

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

L'AISA fornirà annualmente entro il 30 settembre alle OO.SS. firmatarie del presente contratto, nel corso di un apposito incontro, informazioni in ordine all'andamento generale del settore, sia sotto il profilo industriale sia sotto il profilo finanziario-patrimoniale, ed in ordine alle prospettive del settore stesso nel quadro della situazione economica del Paese e del mercato unico europeo.

Nel corso dell'incontro AISA informerà altresì le OO.SS.:

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

- sul costo del lavoro comunicando l'ammontare complessivo delle retribuzioni corrisposte, dei conseguenti oneri sociali, degli accantonamenti per il trattamento di fine rapporto di competenza dell'anno;
- sul numero delle assunzioni, distinte per sesso e per livello.

Le Parti convengono, altresì, di prendere atto di quanto previsto dal decreto legislativo 6 febbraio 2007, n. 25.

Art. 7.1 - Informazione a livello aziendale

Ogni anno, entro la fine del mese di giugno, le imprese informeranno gli Organismi sindacali aziendali, anche con riferimento all'Allegato 1 - Rapporto sulla situazione del personale:

- sul bilancio aziendale depositato presso la Cancelleria del Tribunale, fornendo gli eventuali chiarimenti richiesti, per quanto riguarda i dati ivi contenuti relativi agli investimenti;
- sui livelli occupazionali, fornendo il numero complessivo dei dipendenti distinti per sesso, per livello, per fasce di età e per regioni, nonché nell'ambito di ciascun livello, per classi di anzianità e per sesso;
- sul numero di stagisti e apprendisti all'interno dell'azienda;
- sul costo del lavoro comunicando l'ammontare complessivo delle retribuzioni corrisposte comprensivo dei conseguenti oneri sociali e degli accantonamenti per il trattamento di fine rapporto di competenza dell'anno corrente;
- sul numero globale delle movimentazioni verificatesi, con specificazione dei passaggi di livello ripartiti per sesso;
- sulle previsioni delle eventuali nuove assunzioni, specificando quelle stagionali, con indicazione anche delle aree professionali prevedibilmente interessate, con le modalità compatibili con le dimensioni dell'impresa;
- sulle attività eventualmente date in appalto nell'ambito delle disposizioni di legge, al fine di consentire ai competenti sindacati di categoria il controllo dell'osservanza delle norme contrattuali collettive, previdenziali ed antinfortunistiche del settore merceologico di appartenenza del personale dipendente dalle imprese appaltatrici.

Il termine previsto al primo comma potrà essere derogato al ricorrere delle casistiche previste all'art. 2364 del Codice Civile.

Nei casi di ristrutturazioni aziendali anche derivanti da innovazioni tecnologiche, fusioni, concentrazioni, scorpori di attività, che possano incidere concretamente sui livelli occupazionali aziendali ovvero comportino modifiche nello svolgimento della prestazione lavorativa di gruppi di personale o ne comportino la mobilità, intesa come mutamento di sede di lavoro, l'impresa informerà gli Organismi sindacali aziendali in via preventiva rispetto alla realizzazione dei provvedimenti deliberati.

Nel caso di scorpori precedenti o successivi all'entrata in vigore del presente contratto, sarà riconosciuto al personale dipendente dalle stesse lo statuto dei lavoratori.

Al riguardo, su richiesta degli organismi sindacali aziendali e prima della fase di realizzazione, si effettuerà un confronto tra le Parti sui possibili effetti in materia di:

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

- a) occupazione, con riferimento ad eventuali modifiche dei livelli occupazionali;
- b) condizioni di lavoro, con riferimento a problemi legati alla mobilità, professionalità e mansioni dei lavoratori;
- c) organizzazione del lavoro, con riferimento alle esigenze di formazione e riqualificazione professionale ed all'applicazione della normativa in tema di parità uomo-donna (legge 9.12.1977, n. 903 e i suoi successivi sviluppi anche di derivazione comunitaria).

Il confronto tra le parti, che sarà finalizzato ad una possibile intesa, avverrà tenendo conto tanto delle esigenze dei lavoratori interessati quanto delle esigenze dell'impresa e si esaurirà comunque entro 30 giorni dalla data dell'incontro informativo.

L'impresa potrà attuare i provvedimenti per la parte concernente le ricadute sui lavoratori di cui ai punti a), b) e c), trascorsi i 30 giorni indicati al precedente comma.

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

In caso di scorporo di attività non comprese nell'area contrattuale ai lavoratori che - previo loro consenso - dovessero passare alla società cui venga affidata l'attività scorporata, verrà garantito il mantenimento del trattamento complessivo derivante dal C.C.N.L. al momento del loro passaggio.

Art. 7.4 - Mobbing

Le Parti riconoscono che la tutela della dignità, dei diritti fondamentali e della salute psicofisica dei lavoratori è essenziale per garantire la qualità della vita negli ambienti di lavoro e quindi la necessità di prevenire e contrastare l'insorgere di azioni lesive della dignità e l'instaurarsi di fenomeni di prevaricazione e di molestia morale, in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 17 del d.lgs 81/2008.

Considerata la rilevanza, anche economica, delle conseguenze del mobbing nelle more di una disciplina legislativa specifica in materia, le parti concordano sulla necessità di intervenire attivamente attraverso la "Commissione Nazionale Paritetica sul Mobbing".

La Commissione sarà costituita da 4 rappresentanti indicati dall'AISA, che interverranno a rotazione, e da 4 rappresentanti indicati dalle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto e sarà presieduta a rotazione.

La Commissione perseguirà le finalità previste dall'art. 2 lett. ee) d.lgs 81/2008, in particolare:

- Programmazione di attività formative e l'elaborazione e la raccolta di buone prassi a fini di prevenzione;
- Sviluppo di azioni inerenti alla salute e alla sicurezza sul lavoro;
- Assistenza alle imprese finalizzata all'attuazione degli adempimenti in materia;
- Ogni altra attività o funzione assegnata dalla legge o dal vigente contratto.

I costi e le spese sostenute per l'espletamento dell'attività attraverso la commissione saranno a totale carico:

- dell'AISA per l'attività di carattere generale;
- delle imprese di volta in volta interessate, per gli specifici casi, per la cui soluzione la Commissione sia stata investita.

Art. 9.1 - Fondo di previdenza integrativo

I lavoratori a cui si applica il presente CCNL, potranno aderire ad uno dei tre Fondi amministrati dai gestori individuati dalla Commissione Tecnica ad oggi denominati Fondo Previgem Global, Previp, Fondo Unipol Insieme.

Mediante appositi accordi tra le Aziende, e le OO.SS. firmatarie il presente CCNL e le Rappresentanze Sindacali Aziendali, ove presenti, potrà essere individuato e scelto anche un altro fondo.

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

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

Per i contratti a tempo determinato nessun contributo è dovuto da parte del datore di lavoro. Il personale a tempo determinato potrà aderire al Fondo di previdenza destinando il TFR maturando.

L'iscrizione al Fondo di previdenza aperto, è subordinata alla richiesta scritta presentata dal lavoratore nei termini indicati nel regolamento.

Ai lavoratori a tempo indeterminato iscritti ai Fondi individuati dalle Parti si applicano le modalità che seguono:

- versamento a carico azienda dal 1° gennaio 2013: 3,10%;
- versamento a carico azienda dal 1° gennaio 2014: 3,35%;
- versamento a carico del lavoratore: minimo 0,50%;

una quota TFR come previsto dalle disposizioni del D. Lgs. 18 febbraio 2000 n. 47 e successive integrazioni e modifiche. (Per i lavoratori dipendenti iscritti presso le gestioni pensionistiche anteriormente il 28 aprile 1993 la deduzione fiscale risulta subordinata alla destinazione di una quota del TFR pari al 50% dei contributi versati dal lavoratore e/o dal datore di lavoro; alternativamente, per coloro che hanno un'anzianità di iscrizione successiva a tale data, si destina l'intera quota del TFR al Fondo).

Al compimento dei 20 anni di anzianità, anche convenzionale, di servizio presso l'Azienda sarà riconosciuto ai lavoratori un versamento straordinario a carico Azienda del 50% del minimo tabellare, riproporzionato per la percentuale di lavoro prestata nel mese di compimento dei 20 anni di servizio, che sarà versato al Fondo di previdenza integrativo.

Le disposizioni di cui sopra sono da considerarsi assorbite da eventuali trattamenti di miglior favore applicati in sede aziendale.

Art. 9.3 - Assistenza sanitaria

L'assistenza sanitaria ha come scopo la copertura delle spese sostenute per le visite specialistiche, i grandi interventi e dal 1° gennaio 2013 le garanzie dentarie, come da allegato 4.

All'assistenza sanitaria possono aderire solo ed esclusivamente i dipendenti assunti a tempo indeterminato e dal 1° gennaio 2013 i lavoratori con contratto di apprendistato. I dipendenti assunti con contratto a termine possono aderire solo dopo la trasformazione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato.

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

A far data dal 01.01.2013, il versamento a carico del lavoratore sarà pari a euro 5,00 mensili per 12 mesi; il versamento a carico azienda sarà tale da garantire la copertura del costo della erogazione delle prestazioni elencate nell'allegato 4.

Aggiunta ad allegato 4

9) Garanzia dentaria da 01.01.2013	Garanzia odontoiatrica con massimale di Euro 500 per anno per dipendente assicurato in centri convenzionati per le prestazioni previste dal nomenclatore allegato nella sezione Radiologia, conservativa, chirurgia orale
------------------------------------	---

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

Art. 15 - Contratti a tempo determinato

Le parti convengono nel riconoscere che i contratti a tempo indeterminato sono e restano la forma comune dei rapporti di lavoro.

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

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

- avvio nuova attività/commissa e/o rinnovo e proroga di una commessa esistente;
- lancio di un prodotto o di un servizio e/o di una campagna promozionale;

- rilevante cambiamento tecnologico e/o societario (a titolo esemplificativo: cambio di sede; cambio di ragione sociale; rebranding);
- fase supplementare di un significativo progetto di ricerca e sviluppo;
- motivi tecnico organizzativi che determinano una temporanea scopertura di una posizione lavorativa a seguito di mobilità interna, intesa come assegnazione temporanea ad altra mansione.
- momentaneo incremento di volumi legato a modifiche contrattuali e/o criticità generate da eventi straordinari;

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

Al di fuori di quanto stabilito nel precedente comma, le aziende superiori a 40 dipendenti, non potranno avere alle loro dipendenze lavoratori assunti con contratto a termine in numero superiore al 30% dei lavoratori a tempo indeterminato alla data del 31 dicembre dell'anno precedente l'utilizzo del contratto a termine; per aziende con meno di 40 dipendenti il numero delle assunzioni a tempo determinato viene effettuato nel limite massimo di 12 persone. Entro tali limiti sarà possibile la stipula di contratti a tempo determinato anche per le causali di cui al precedente comma, che dovranno essere inserite e motivate nel testo del contratto stesso.

La stipula di contratti a termine potrà avere corso anche se le attività da realizzare siano riferibili all'attività ordinaria del datore di lavoro.

Art. 16 - Altre fattispecie di contratto a tempo determinato

Solo per le fattispecie sotto indicate si fa espresso riferimento all'art. 10, comma 7, del D. Lgs. 368/2001 per le quali non sono previste limitazioni quantitative alle assunzioni:

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

Art. 17 - Lavoratori "stagionali"

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

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

Art. 18 - Commissione Bilaterale

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

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

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

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

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

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

Art. 18 bis - Disposizioni generali per i contratti a tempo determinato ai sensi dei precedenti articoli 15, 16 e 17

L'utilizzo dei contratti a tempo determinato è vietato nei casi previsti dall'art. 3 del Decreto Legislativo 6 settembre 2001, n. 368.

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

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

Ai lavoratori assunti ai sensi del presente articolo si applica il diritto di precedenza, in caso di assunzioni a tempo indeterminato per attività equivalenti svolte nel contratto a tempo determinato, come previsto dal D. Lgs. n. 368/2001.

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

Nei casi in cui l'assunzione a termine avvenga nell'ambito di un processo organizzativo determinato dalle causali previste dall'art. 15 l'intervallo di tempo tra la successione dei contratti dovrà essere pari a venti giorni, se il contratto scaduto aveva una durata fino a sei mesi, o trenta giorni, se il contratto scaduto aveva una durata superiore a sei mesi.

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

Per tutto quanto concerne i diritti di precedenza si rinvia a quanto previsto dal D. Lgs. n. 368/2001 e successive modificazioni e integrazioni.

19 - Contratto di Apprendistato

19.1 - Definizione

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

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

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

Art. 19.2 - Periodo di prova

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

Art. 19.3 - Inquadramento e durata

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

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

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including names like Fiorini, P. G., and others, scattered across the bottom of the page.]

Livello finale	Durata	Percorso Professionale	Trattamento economico
Livello A	36 mesi	24 mesi livello C 12 mesi livello B	24 mesi livello C 12 mesi livello B
Livello B	36 mesi	24 mesi livello D 12 mesi livello C	24 mesi livello D 12 mesi livello C
Livello C	30 mesi	30 mesi livello D	24 mesi livello D 6 mesi livello C

I periodi di servizio adeguatamente documentati, prestati in qualità di apprendista, anche presso più datori di lavoro, si cumulano ai fini della durata massima del periodo di apprendistato, purché i suddetti periodi non siano separati da interruzioni superiori a 6 mesi e si riferiscano alle stesse mansioni. Non si potrà procedere all'utilizzo del contratto di apprendistato qualora, in presenza di precedenti periodi di apprendistato, la parte contrattualizzabile risulti inferiore a 6 mesi.

E' vietato stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo.

Durante il periodo di formazione, il rapporto potrà essere risolto per giusta causa o per giustificato motivo.

Le parti potranno recedere dal contratto dando un preavviso, ai sensi di quanto disposto dall'art. 2118 del c.c. e dall'art. 48 del CCNL AISA. Per la determinazione della durata del periodo di preavviso riportata al punto a) del predetto articolo si farà riferimento al livello assegnato al dipendente al momento della cessazione. Nel periodo di preavviso continua ad applicarsi la disciplina dell'apprendistato.

Il periodo di preavviso decorre dal giorno successivo la comunicazione dell'intenzione di risolvere il rapporto di lavoro in atto (sia da parte aziendale che da parte del lavoratore).

In caso di mancato esercizio della facoltà di recesso, il rapporto continuerà in ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con la qualifica conseguita ed il periodo di apprendistato verrà computato nell'anzianità di servizio.

In caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto superiore a 30 giorni consecutivi, l'azienda prolungherà il periodo di apprendistato per una durata pari al periodo dell'evento. In tal caso l'azienda comunicherà all'apprendista lo spostamento del termine finale del contratto di apprendistato.

Art. 19.4 - Limiti quantitativi degli apprendisti

Le parti individuano che il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere con contratto di apprendistato non può superare il rapporto 1 a 1 tra le maestranze specializzate e qualificate in organico presso l'azienda, intendendosi come tali quelle con livello di inquadramento non inferiore al livello che l'apprendista acquisirà alla fine del proprio percorso individuale, più precisamente delle maestranze inquadrate nei livelli QS, Q, AS, A, B, e C presenti in azienda alla data del 31 dicembre dell'anno precedente.

Tale rapporto non può superare il 100% per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiori a 10 unità.

L'azienda che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia un numero inferiore a 3, può assumere apprendisti in numero non superiore a 3.

L'Azienda ogni sei mesi a partire dal 1° gennaio ed entro il 31 marzo, ed a partire dal 1° luglio ed entro il 30 settembre, fornirà alle R.S.A. ed alla Commissione Bilaterale l'informativa su:

- numero assunti
- numero licenziati
- numero dimissionari
- percorsi formativi (numero di ore)

Sono autorizzate ad assumere con contratti di apprendistato tutte le Aziende, applicanti il presente contratto collettivo, che rispondano al requisito di legge di aver mantenuto in servizio, con trasformazione del contratto di apprendistato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, almeno il 59% dei contratti scaduti nei 36 mesi precedenti. Tale percentuale segue l'arrotondamento del più o meno 0,5 con lo 0,5 arrotondato per eccesso (esempio: 50,5% considerata 51%, 50,4% considerata 50%, 50,6% considerata 51%).

Dal computo della predetta percentuale sono esclusi i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni, o per licenziamento per giusta causa.

Qualora non sia rispettata la predetta percentuale è consentita l'assunzione di un apprendista.

Le disposizioni di cui al comma precedente non si applicano nei confronti delle aziende che occupano alle loro dipendenze un numero di lavoratori inferiori alle 10 unità.

Art. 19.5 – Soggetti interessati

Le parti convengono che possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante, per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali, i soggetti di età compresa tra i diciotto anni e i ventinove anni (nel senso di 30 anni non ancora compiuti), salvo quanto previsto dalla legge per i lavoratori assunti dalle liste di mobilità.

Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

19.6 – Forma del contratto

Il contratto di apprendistato dovrà essere stipulato in forma scritta, con l'indicazione della prestazione lavorativa, oggetto del contratto, della durata del contratto di apprendistato anche a tempo parziale purché la peculiare articolazione dell'orario non ostacoli la finalità formativa propria del contratto, del periodo di prova, del livello di inquadramento iniziale e finale e della qualifica che potrà essere acquisita sulla base degli esiti della formazione. Il piano formativo individuale è parte integrante del contratto di apprendistato, dovrà essere sottoscritto dalle parti entro 30 giorni dalla sottoscrizione della lettera di assunzione.

Art. 19.7 – Formazione

Per formazione formale deve intendersi il processo formativo in cui l'apprendimento è volto all'acquisizione di conoscenze e competenze di base, trasversali e tecnico professionali.

La durata complessiva del monte ore di formazione non potrà risultare inferiore alle 360 ore nell'arco del triennio.

La formazione sarà impartita anche nelle modalità on the job, in affiancamento, e-learning e FAD (Formazione a distanza). Inoltre, potrà essere oggetto di formazione esterna o interna. L'azienda che disponga di capacità formativa interna, dovrà possedere i seguenti requisiti:

- Presenza di una figura in possesso di formazione e competenze idonee a ricoprire la figura del tutor o referente aziendale.
- Disponibilità di locali idonei in relazione agli obiettivi formativi ed alle dimensioni aziendali.

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 4 comma 3, D.Lgs 14 settembre 2011, n. 167 la formazione professionalizzante potrà essere integrata con l'offerta formativa pubblica.

E' facoltà dell'azienda anticipare le ore formative previste per gli anni successivi.

Nel percorso formativo sarà onere dell'azienda informare l'apprendista in materia di sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro.

Il periodo di formazione terminerà 60 giorni (di calendario) prima della scadenza del contratto di apprendistato. Da tale data le aziende dovranno comunicare all'apprendista l'eventuale intenzione di avvalersi della facoltà di interrompere il rapporto di lavoro alla scadenza prevista.

I percorsi formativi aziendali degli apprendisti possono essere finanziati anche attraverso i finanziamenti del Fondo Banche ed Assicurazioni, come previsto dall'art. 2, comma 1, lettera e) del D.Lgs n. 167/2011. La presente intesa ha valore di accordo nazionale quadro di riferimento per l'accesso ai suddetti finanziamenti.

Art. 19.8 - Tutor o Referente Aziendale

Il tutor o referente aziendale, deve disporre dei seguenti requisiti:

- Possedere un livello di inquadramento pari o superiore a quello che l'apprendista acquisirà alla fine del periodo di apprendistato.
- Svolgere attività coerenti con quelle dell'apprendista.
- Possedere almeno 3 anni di esperienza lavorativa

Il tutor o referente aziendale deve partecipare ad una specifica iniziativa formativa di durata non inferiore a 8 ore organizzata e finanziata dalle strutture di formazione esterne all'azienda nell'ambito delle attività formative per apprendisti.

Il tutor o referente aziendale, non necessariamente sarà il formatore in azienda, avrà comunque il compito di:

- Facilitare l'inserimento dell'apprendista all'interno del contesto aziendale;
- Partecipare attivamente alla definizione del Piano formativo individuale;
- Agevolare l'apprendimento e presidiare l'andamento del processo di apprendimento nelle diverse fasi;
- Facilitare la realizzazione della verifica dell'apprendimento e della valutazione finale delle competenze, in raccordo con la struttura formativa accreditata;

- Assicurare la congruenza dell'attività svolta in azienda rispetto agli obiettivi indicati nel piano formativo individuale.

In caso di assenza temporanea del Tutor o Referente aziendale non viene compromesso il percorso formativo dell'apprendista; viceversa in caso di sospensione lunghe (maternità, malattie di lunga durata, ecc.) o a maggior ragione in caso di cessazione del rapporto di lavoro del tutor o referente, il datore di lavoro ha l'obbligo di nominare con urgenza il sostituto.

Art. 19.9 – Piano Formativo

Il Piano Formativo Individuale ha lo scopo di indicare il percorso formativo dell'apprendista evidenziando gli obiettivi formativi nei termini di competenze richieste. Il Piano Formativo Individuale potrà essere modificato in corso del rapporto di lavoro a fronte di una concorde valutazione tra tutor o referente aziendale e datore di lavoro. L'apprendista dovrà avere comunicazione della variazione e dei motivi che l'hanno determinata.

Le aziende che intendano assumere apprendisti potranno utilizzare i vari Piani Formativi Individuali – anche sulla base di moduli e formulari, stabiliti e definiti dall'apposita Commissione per l'Apprendistato.

La regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato professionalizzante è rimessa alla Commissione per l'Apprendistato nel rispetto dei seguenti criteri e principi direttivi:

- previsione di un monte ore di formazione formale, interna o esterna alla azienda, di almeno 360 ore nel triennio per l'acquisizione di competenze di base e tecnico-professionali;
- identificazione delle modalità di erogazione e della articolazione della formazione, esterna e interna alle singole aziende, anche in relazione alla capacità formativa interna di ogni singola impresa rispetto a quella offerta dai soggetti esterni;
- riconoscimento sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, esterna e interna alla impresa, della qualifica professionale ai fini contrattuali;
- predisposizione della modulistica relativa alla registrazione della formazione effettuata nel libretto formativo;
- verifica della presenza di un tutor o referente aziendale con formazione e competenze adeguate come previsto dalla normativa vigente.

La formazione effettuata e le competenze acquisite nel corso del periodo di apprendistato saranno registrate nel libretto formativo del cittadino, secondo le modalità definite dalla normativa in materia. In assenza del libretto formativo del cittadino la registrazione della formazione effettuata potrà avvenire, a cura del datore di lavoro, su specifica documentazione dallo stesso realizzata anche in formato elettronico.

La Commissione per l'Apprendistato con cadenza annuale monitorerà gli sviluppi e l'effettiva conformità dei rapporti di apprendistato in essere nelle aziende.

La Commissione per l'Apprendistato sarà costituita da 4 rappresentanti indicati dall'AISA a rotazione e 4 rappresentanti indicati dalle OO.SS. firmatarie del presente contratto e sarà presieduta a rotazione.

La Commissione per l'Apprendistato si riunirà ogni qualvolta sia necessario intervenire per aggiornare ed ampliare la regolamentazione dei profili formativi, previa richiesta di convocazione ad A.I.S.A.

Art. 19.10 - Conservazione del posto

Durante la malattia e l'infortunio, l'apprendista ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 180 giorni nell'intero periodo formativo, trascorso il quale, perdurando la malattia, il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento.

L'azienda procederà ad integrare quanto corrisposto dall'INPS, sino al 100% della retribuzione limitatamente ai periodi dallo stesso riconosciuti.

Art. 19.11 - Esclusione computo limiti numerici

Fatte salve specifiche previsioni di legge, i lavoratori assunti con contratto di apprendistato sono compresi nell'organico aziendale.

Nota a verbale: le parti concordano sin d'ora che si incontreranno entro il mese di gennaio 2013 per definire nuovi profili formativi ancora mancanti.

Art. 26.2 - Periodo stabilito dall'imprenditore

Compatibilmente con le esigenze dell'azienda, e tenuto conto di quelle dei lavoratori, è in facoltà del datore di lavoro stabilire il periodo delle ferie dal maggio all'ottobre fino a tre settimane anche non consecutive.

In considerazione delle oggettive esigenze del mercato e della clientela, e salvo diverse disponibilità aziendali, gli operatori di assistenza dovranno garantire:

- nel mese di luglio la loro presenza per il 75% delle giornate di lavoro dei periodi sopra indicati;
- nel mese di agosto la loro presenza per il 90% delle giornate di lavoro dei periodi sopra indicati;
- nel mese di settembre la loro presenza per il 75% delle giornate di lavoro dei periodi sopra indicati;
- per il periodo dal 22/12 - 6/1, la loro presenza per il 90% delle giornate di lavoro dei periodi sopra indicati.

Le ferie saranno di norma frazionate in non più di due periodi oltre a quello stabilito da maggio ad ottobre di cui al primo capoverso.

Nel caso di richiesta del lavoratore il periodo di ferie va goduto per almeno due settimane consecutive con le modalità previste dalla vigente normativa.

Il decorso delle ferie resta interrotto nel caso di sopravvenienza, durante il periodo stesso, di malattia regolarmente denunciata e riconosciuta dalle strutture sanitarie pubbliche competenti per territorio.

Art. 28.1 - Tossicodipendenze ed Alcolismo

I lavoratori di cui viene accertato lo stato di tossicodipendenza da droghe o lo stato di dipendenza da alcol, i quali intendono accedere ai programmi terapeutici e di

riabilitazione presso i servizi sanitari delle unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico- riabilitative e socio-assistenziali, se assunti a tempo indeterminato hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni lavorative è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a tre anni.

Tale periodo è considerato di aspettativa non retribuita.

I lavoratori familiari di un tossicodipendente o di un alcolista possono essere posti, a domanda, in aspettativa non retribuita per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo del tossicodipendente o alcolista qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità per un periodo massimo di tre mesi non frazionabile e non ripetibile.

Le relative domande devono essere presentate al datore di lavoro in forma scritta dall'interessato corredate da idonea documentazione redatta dai servizi sanitari o dalle altre strutture sopra indicate.

Art. 28.3 - Tutela delle situazioni di handicap

In riferimento all'art. 33 della Legge 104/1992, verranno concessi, ai portatori di handicap in situazioni di gravità e bisognosi di assistenza riabilitativa continua, permessi e agevolazioni.

Tali permessi potranno essere concessi anche ai lavoratori che abbiano a carico familiari, o siano affidatari di portatori di handicap in situazioni di gravità purché non ricoverati a tempo pieno in Istituti di cura.

Per usufruire dei permessi di cui ai commi precedenti, lo stato di handicap e la situazione di gravità dovranno essere accertati e certificati dalle preposte strutture pubbliche, come previsto dall'art. 4 della Legge 104/1992.

Come previsto al 5° e 6° comma del sopracitato art. 33, non potranno essere disposti trasferimenti di sede nei confronti dei lavoratori suesposti senza il loro espresso consenso.

In caso di necessità di acquisto di mezzi e/o strumenti necessari per la patologia invalidante, previa presentazione della dovuta documentazione, il lavoratore può richiedere un anticipo del trattamento di fine rapporto per la parte accantonata in azienda fino al 31.12.2006, prima della riforma riguardante i fondi di previdenza complementare, nei limiti delle disponibilità aziendali e dei singoli.

Per assistenza di familiari con handicap grave, ai sensi dell'art. 42, comma 4-bis, legge 8 marzo 2000 n. 53, il lavoratore può richiedere una aspettativa retribuita interamente ed unicamente dall'ente previdenziale per un periodo massimo di due anni, consecutivi o frazionati.

Art. 28.6 - Aspettative

Il lavoratore in servizio effettivo da almeno due anni a tempo indeterminato, può richiedere un periodo di aspettativa della durata massima di quattro mesi: essa non potrà essere frazionata in periodi inferiori a due mesi.

In deroga al comma di cui sopra, la durata massima dell'aspettativa è elevabile a sei mesi solo per il personale inquadrato nei livelli C o D.

L'aspettativa dovrà essere preceduta da una richiesta scritta che deve essere presentata all'azienda almeno 30 giorni prima. La richiesta di aspettativa potrà essere presentata anche in termini più contenuti comunque con un preavviso minimo di 15 giorni, qualora l'aspettativa abbia una durata pari o inferiore a 4 mesi.

Tale aspettativa non potrà essere aggiunta ad altre assenze concesse o usufruite per legge o contratto.

L'aspettativa potrà essere nuovamente richiesta trascorsi quattro anni dalla scadenza della precedente. Il termine dei quattro anni decorrerà dalla fine dell'aspettativa stessa. I lavoratori in aspettativa non potranno superare per ogni anno il 2% dell'organico, con il minimo di un lavoratore.

Le aspettative di cui sopra non comportano alcuna corresponsione e riconoscimento economico, nè maturazione dell'anzianità e del T.F.R. a favore dei lavoratori. Per gravi motivi personali è facoltà dell'impresa di concedere permessi non retribuiti superando i limiti di cui sopra.

Art. 36.1 - Comunicazione, ripresa del lavoro, controllo della malattia

Salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento, il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della propria malattia al datore di lavoro e cioè di norma prima dell'inizio dell'orario di lavoro.

In caso di mancata comunicazione, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, l'assenza stessa sarà considerata ingiustificata, con le conseguenze previste dall'art. 50 del presente contratto.

In caso di malattia all'estero, il certificato medico deve essere timbrato dalla rappresentanza diplomatica o consolare del paese straniero in cui è insorta la malattia. Tale documento dovrà essere legalizzato dalla rappresentanza diplomatica o consolare con l'attestazione che esso è valido come certificazione, con verifica del medico della rappresentanza diplomatica o consolare e quindi inviato in Italia. Il tutto deve essere trasmesso all'azienda di norma entro 2 gg. dall'inizio della malattia.

Nell'ipotesi di continuazione della malattia, salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento, il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della continuazione stessa all'azienda da cui dipende; in caso di mancata comunicazione, trascorso un giorno

dall'inizio dell'assenza, l'assenza stessa sarà considerata ingiustificata con le conseguenze previste dall'art. 50 del presente contratto.

Ai sensi dell'art. 5 della legge 20 maggio 1970, n. 300, il datore di lavoro o chi ne fa le veci ha diritto di far effettuare il controllo delle assenze per infermità di malattia attraverso i servizi ispettivi degli Istituti competenti nonché dai medici dei servizi sanitari indicati dalla Regione. Il datore di lavoro o chi ne fa le veci ha inoltre la facoltà di far controllare la idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

Nota a Verbale

Al lavoratore, ove richiesto e secondo le prassi aziendali, resta l'obbligo di comunicare al proprio datore di lavoro il numero di protocollo del certificato.

Art. 40 - Scatti di anzianità

Per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda o gruppo aziendale il personale ha diritto a dieci scatti biennali.

A decorrere dal 1/01/2013 gli importi degli scatti in cifra fissa sono determinati, per ciascun livello di inquadramento, nelle seguenti misure:

Quadri super	€ 32,00
Quadri	€ 32,00
Livello A super	€ 31,00
Livello A	€ 31,00
Livello B	€ 28,50
Livello C	€ 27,00
Livello D	€ 24,80
Livello E	€ 23,00

L'importo degli scatti, determinati secondo i criteri di cui ai commi precedenti, viene corrisposto con decorrenza dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

In occasione del nuovo scatto, l'importo maturato precedentemente è da calcolarsi con i valori indicati nella tabella di cui al presente articolo senza liquidazione di arretrati per gli scatti maturati per il periodo pregresso.

Art. ... - Telelavoro

Il telelavoro costituisce una forma di organizzazione e/o di svolgimento del lavoro che si avvale delle tecnologie dell'informazione nell'ambito di un contratto o di un rapporto di lavoro, in cui l'attività lavorativa, che potrebbe essere svolta nei locali dell'impresa, viene invece regolarmente svolta al di fuori dei locali della stessa

Il telelavoro sarà disciplinato secondo i seguenti principi:

- Volontarietà;
- Sperimentazione;
- Accordo con le R.S.A, o in mancanza con le OO.SS.

Art. 56 - Validità del contratto

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

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

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

Tabella retributiva minimi nazionali

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

Livello C:

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

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

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

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

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

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

A
Susanna Basso

Handwritten signatures and notes in black and blue ink:
 - Large signature: *Benini*
 - Blue signature: *Luca Basso*
 - Blue signature: *F. Basso*
 - Blue signature: *Forini*
 - Large signature: *...*

Handwritten signatures and notes in black and blue ink:
 - Signature: *...*
 - Signature: *P. Care*
 - Signature: *...*
 - Signature: *AG BP*
 - Signature: *...*