

IPOTESI DI PIATTAFORMA PER IL RINNOVO DEL CCNL DEI DIPENDENTI DI IMPRESE DI ASSICURAZIONI

Le organizzazioni sindacali della FIBA/CISL -FISAC/CGIL – F.N.A. – SNFIA – UILCA/UIL. hanno definito l'ipotesi di piattaforma per il rinnovo del Contratto Nazionale dei Lavoratori delle Imprese di Assicurazione da sottoporre alle assemblee. Milano, aprile 2006

PREMESSA

In questi anni il tasso di crescita dell'economia italiana è stato assai modesto e nel 2005 addirittura pari allo zero.

In questo contesto di diffusa difficoltà il settore assicurativo realizza risultati in piena controtendenza e assai lusinghieri: raddoppio dell'incidenza dei premi sul PIL, aumento del portafoglio e della produttività, consolidamento della positiva gestione industriale anche nel ramo RC Auto, risultati di bilancio nettamente attivi e con dividendi costantemente in crescita e in molti casi a livelli record.

Ciò in presenza di un costante processo di riorganizzazione del settore attraverso fusioni, acquisizioni, sinergie operative, modificazioni sostanziali dell'organizzazione del lavoro, anche attraverso la costituzione di Società collegate con specifiche missioni di mercato.

Parallelamente le imprese tendono progressivamente a diversificare i canali acquisitivi in una logica di compressione dei costi, a sviluppare la Banca-Assicurazione, ad esternalizzare segmenti di attività a cominciare dalla liquidazione dei danni.

La crisi di immagine che il settore stenta a sovvertire può essere superata solo in una logica di coinvolgimento dei lavoratori e di apertura agli utenti.

In questi anni il Sindacato, con grande senso di responsabilità, ha gestito con le imprese la complessa fase di ristrutturazione del settore assicurativo, contribuendo, attraverso le buone pratiche ed il dialogo sociale a ridisegnare il perimetro normativo ed industriale, a riscrivere i dettami di relazioni sindacali più coerenti con i nuovi assetti organizzativi, a garantire la tutela dell'occupazione.

Per questo assume rilevanza prioritaria realizzare momenti innovativi nel panorama politico del contratto per assegnare importanza e rilievo a quel complesso di valori ricompresi nella Responsabilità Sociale dell'Impresa.

Tali principi ispiratori dell'operato delle Compagnie non possono essere autoreferenziali, ma devono essere arricchiti dal rapporto con i soggetti di riferimento, a partire dalle rappresentanze dei lavoratori e degli utenti.

E' anche per questo che riteniamo che le Compagnie debbano riprendere il controllo pieno e unitario della gestione dell'impresa a cominciare dalla liquidazione sinistri, da non considerare più come occasione di risparmio presunto, occasionale e transitorio, ma come reale banco di prova per rilevare concretamente la qualità del servizio e reimpostare il rapporto assicurativo su nuove basi di fiducia, rispondendo così anche alle sfide poste dalla liquidazione diretta del danno.

Per questo occorre una maggiore e qualificata presenza sul territorio per la gestione della liquidazione attraverso personale di direzione adeguatamente professionalizzato, che operi in strutture funzionali anche in relazione a quanto previsto dal Codice delle Assicurazioni.

E' necessario realizzare un maggior coinvolgimento di tutte le parti interessate (impresa – gruppo agenti – rappresentanze sindacali), poiché va superata la frammentazione del processo assicurativo, che continua a registrare una disarticolazione dei segmenti organizzativi, che invece devono trovare una ricomposizione unitaria sia in tema di organizzazione aziendale, sia in tema di diritti generali di tutti i lavoratori del settore.

In questo quadro diventa fondamentale il consolidamento dell'area contrattuale e della gestione dei processi di riorganizzazione, a partire dalle modalità di sviluppo dell'informazione preventiva e del confronto tra le parti.

Inoltre la dimensione transnazionale ed europea dei gruppi assicurativi richiede un nuovo livello qualitativo del dialogo sociale attraverso il ruolo negoziale dei Comitati Aziendali Europei, in stretto rapporto con le strutture sindacali aziendali e nazionali.

L'occupazione, dunque, assume un valore centrale: dopo anni di contrazione degli organici crediamo sia politicamente doverosa una visibile inversione di tendenza per ridare slancio all'occupazione, tenuto anche conto della recuperata condizione economica delle Imprese.

E' occupazione stabile e garantita.

La difficoltà registrata nel tradurre e attualizzare i demandi contrattuali sulle flessibilità dovrà necessariamente trovare il suo approdo positivo all'interno del rinnovo del contratto, anche alla luce di possibili modifiche che potrebbero intervenire a livello legislativo.

In coerenza con questa impostazione e con l'obiettivo di ricomposizione e riqualificazione del processo organizzativo delle Imprese, il sindacato ritiene indilazionabile un'evoluzione delle tematiche ricomprese nella terza parte del contratto.

Si pone l'obiettivo della valorizzazione professionale ed economica degli addetti al call-center, in una prospettiva concreta di omogeneizzazione dalla terza alla prima parte, pur nel riconoscimento delle specifiche funzioni e delle peculiarità organizzative proprie dell'attività di call-center.

Il progetto di recupero qualitativo del settore non può prescindere da impegni concreti della valorizzazione delle professionalità sul versante della formazione utilizzando, in maniera certa ed esigibile, le normative sull'informazione preventiva, sull'utilizzo del monte ore, sulla gestione condivisa delle opportunità offerte dalle potenzialità degli enti bilaterali, ENBIFA e FOR.TE, non sempre considerati e vissuti con la necessaria convinzione.

Va confermata una politica contrattuale che, attualizzando le nuove emergenze, sappia dare, come in passato, risposte adeguate alle problematiche del welfare, confermandone l'impostazione integrativa e non sostitutiva delle garanzie pubbliche, riaffermando così il ruolo propulsivo di guida di un settore che intende porsi come modello esportabile anche per altre categorie, nei settori dell'assistenza e della previdenza.

Le relazioni sindacali, tradizionalmente interpretate dalle parti, hanno rappresentato, senza dubbio, un valore aggiunto per governare il profondo processo di cambiamento del settore.

L'attuale fase necessita di un salto ulteriore di qualità, anche alla luce delle disposizioni europee in materia di informazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori.

La complessità di quadro e le crescenti articolazioni dello scenario impongono quindi alle parti di ridare vitalità e spinta a tutti gli organismi paritetici, ad oggi non completamente valorizzati, per realizzare concretamente un sistema di relazioni industriali finalizzate alla ricerca di soluzioni condivise ed efficaci.

In questo contesto, generale e specifico di settore, appare dunque ampiamente motivata l'impostazione della richiesta economica ancorata all'ambivalenza delle direttrici di una tutela reale delle retribuzioni e di un riconoscimento concreto al contributo offerto dai lavoratori allo sviluppo economico del settore assicurativo.

Su questi obiettivi il Sindacato è pronto a dare il suo contributo secondo una tradizione consolidata e forte di valori basati sul dialogo sociale, la partecipazione, l'assunzione di responsabilità, la coerenza di mandato di rappresentanza.

Il Sindacato è convinto che le scelte operative ed organizzative delle Imprese rivolte alla valorizzazione della professionalità dei dipendenti, alla qualità del servizio ed in una logica di condivisione degli obiettivi, possano migliorare considerevolmente il rapporto fiduciario tra l'utenza e le imprese, favorendone un'immagine adeguata e coerente al compito mutualistico ed al ruolo sociale che le aziende devono ricoprire.

Soprattutto a questo serve il confronto per il rinnovo del contratto collettivo.

PROTOCOLLO SULLA RESPONSABILITA' SOCIALE D'IMPRESA

Con il presente protocollo le Parti intendono condividere principi e valori finalizzati ad uno sviluppo del sistema assicurativo compatibile e socialmente sostenibile ed improntato alla difesa degli interessi di tutti gli stakeholder, siano essi dipendenti, utenti, clienti, azionisti.

Con questa finalità il confronto dovrà porre al centro dell'attenzione la valorizzazione delle risorse umane e della loro professionalità, le garanzie occupazionali, la qualità dei rapporti con la clientela.

Le Parti intendono assegnare una significativa qualificazione alle normative comunitarie sui Comitati Aziendali Europei con particolare riferimento alle tutele fondamentali, sancite nella Carta dei diritti minimi, garantendone l'estensione a tutti i dipendenti delle società utilizzate dal gruppo.

In tal senso non solo fanno propri, ma ritengono decisivo sostenere l'evoluzione dello spirito e della lettera delle direttive in materia di informazione e consultazione dei lavoratori in un'ottica di qualificazione del dialogo sociale e di applicazione delle buone pratiche al fine di produrre avanzamenti reali sul terreno della partecipazione e della democrazia economica.

Coerentemente con quanto sopra, il recepimento della Direttiva n. 2001/86 sulla Società Europea col Decreto Legislativo 19 agosto 2005, n.188 conferma il valore del coinvolgimento dei lavoratori nella gestione dell'impresa finalizzato, attraverso l'apertura del dialogo e lo scambio di valutazioni, a promuovere gli obiettivi sociali della Comunità europea.

I CAE restano, anche nelle Società Europee, uno strumento privilegiato e da potenziare per costruire solidarietà tra lavoratori di paesi diversi, per garantire diritti minimi a tutti i lavoratori del gruppo su base europea, per promuovere un coordinamento degli indirizzi delle politiche contrattuali, per definire materie precise negoziabili (livelli occupazionali, formazione professionale,...) in stretto raccordo e coordinamento col sindacato aziendale di gruppo e con i sindacati nazionali di categoria, nella comune consapevolezza che le dinamiche internazionali sono una realtà sempre più diffusa.

In relazione al nuovo quadro di riferimento europeo, le Parti considerano, in linea con la strategia di Lisbona 2000 che ha definito obiettivo perseguibile per il nuovo decennio l'equilibrio tra eccellenza della produzione basata sulla conoscenza e sull'innovazione e sviluppo socialmente sostenibile con nuovi e migliori posti di lavoro e una maggiore coesione sociale, l'adozione della Responsabilità Sociale di Impresa uno strumento qualificante per definire coerenze di comportamenti delle imprese nei confronti dei soggetti interessati.

Le Parti assumono la definizione formulata nel Libro Verde della Commissione Europea del luglio 2001, secondo la quale la responsabilità sociale d'impresa è "l'integrazione volontaria da parte delle imprese, delle preoccupazioni sociali ed ambientali nelle loro attività commerciali e nelle loro relazioni con le parti interessate (stakeholder)".

Poiché la Responsabilità Sociale d'Impresa non può essere definita solo dalle aziende, le Parti si dovranno adoperare congiuntamente, a livello aziendale e/o di Gruppo, per definire gli standard di riferimento e successivamente verificare la coerenza dei comportamenti.

Nel settore assicurativo il sistema di relazioni sindacali si è sviluppato secondo un metodo consolidato che ha portato ad assetti contrattuali articolati nel contratto collettivo nazionale di categoria e in un secondo livello di contrattazione aziendale riguardante materie e istituti definiti dal contratto stesso.

Secondo il principio dell'autonomia dei cicli negoziali, anche attraverso accordi di gruppo, le Parti hanno contribuito al riposizionamento strategico ed al riequilibrio competitivo del sistema assicurativo italiano gestendo i processi di trasformazione del comparto legati a ristrutturazioni, riorganizzazioni, fusioni e concentrazioni, alla innovazione dei processi produttivi, dei prodotti e dei canali distributivi.

Il positivo sviluppo delle relazioni sindacali ha consentito un contenimento competitivo dei costi e il governo delle tensioni occupazionali in condizioni di equilibrio sociale.

Le Parti si impegnano a favorire la diffusione della cultura, dei principi e dei valori connessi alla responsabilità sociale d'impresa, ad analizzare le buone pratiche e stimolarne l'applicazione, anche attraverso gli strumenti volontari come il bilancio sociale o ambientale e i codici etici, che, se adottati, dovranno prevedere elementi e modalità certe di riscontro.

Premesso quanto sopra, le Parti:

- valutano positivamente il sistema di relazioni sindacali adottato nel settore e si impegnano a preservarne l'impostazione di dialogo costruttivo nella prospettiva di uno sviluppo socialmente responsabile;
- riaffermano la centralità delle risorse umane e l'obiettivo della loro valorizzazione sottolineandone l'importanza strategica per lo sviluppo e la crescita dell'impresa;
- considerano la formazione continua uno strumento imprescindibile di affermazione in un mercato fortemente competitivo e in quest'ottica individuano nel monte ore per la formazione previsto dal CCNL e nel Fondo Paritetico Nazionale per la Formazione continua (FOR.TE) un'opportunità da cogliere per dare seguito concreto all'esigenza di qualificazione del personale;
- sottolineano il valore della bilateralità inteso come momento particolarmente significativo per rendere visibile il coinvolgimento su obiettivi condivisi. In tal senso ribadiscono la rilevante importanza dell'Ente Bilaterale Nazionale per la Formazione Assicurativa (ENBIFA) quale strumento interattivo di produzione di conoscenza in riferimento alle esigenze occupazionali e professionali dei lavoratori e all'evoluzione organizzativa e tecnologica delle imprese, in un contesto di crescente competitività internazionale;
- ribadiscono l'imprescindibilità di valori etici a fondamento delle attività svolte, ai diversi livelli di responsabilità, che pertanto devono mirare ad uno sviluppo sostenibile e compatibile impegnandosi affinché, in un mercato globale, vengano rispettati, ovunque si esplichino l'attività assicurativa e/o attività ad essa complementare, i diritti umani fondamentali, i diritti del lavoro e si contrasti ogni forma di discriminazione, favorendo ovunque il riconoscimento del contratto a tempo indeterminato e la contrattazione collettiva quali condizioni prioritarie per garantire lo sviluppo del dialogo sociale.

In ragione di tutto quanto sopra, le Parti costituiranno un Osservatorio Nazionale Paritetico che avrà il compito di sviluppare l'analisi e la ricerca di convergenze su temi ritenuti utili a promuovere il "valore" dell'impresa e ad ottimizzare il clima aziendale, in particolare:

1. relazioni sindacali positive e responsabili
2. valorizzazione e crescita della professionalità dei dipendenti
3. sviluppo delle pari opportunità anche attraverso la valorizzazione delle Commissioni Aziendali
4. puntualità e trasparenza nella comunicazione interna al fine di coltivare e consolidare il senso di appartenenza
5. iniziative a favore dei diversamente abili
6. sostegno alle iniziative di volontariato e solidarietà
7. azioni positive per prevenire e rimuovere comportamenti vessatori, fisici o psicologici
8. finalizzazione della gestione del patrimonio professionale ed intellettuale
9. impegno alla costituzione ed attivazione dei CAE e del loro ruolo negoziale per estendere ed armonizzare i diritti a tutte le realtà europee del gruppo assicurativo.

Le Parti convengono, infine, di dare visibilità, attraverso modalità concordate, alla pubblicizzazione di uno o più temi proposti promuovendo e partecipando ad iniziative coerenti con gli impegni reciprocamente assunti.

AREA CONTRATTUALE ART. 1

Aggiungere nuovo comma al punto a):

La liquidazione sinistri può essere esercitata esclusivamente da imprese di assicurazione o da società da queste controllate.

DATORI DI LAVORO DESTINATARI DEL CONTRATTO ART. 2

Aggiungere la seguente nota a verbale n.2:

Le parti convengono di attivarsi nei confronti degli enti preposti affinché le società di cui al presente articolo vengano ricomprese nel settore merceologico delle imprese di assicurazione ai fini previdenziali, assistenziali e contributivi.

RELAZIONI SINDACALI ART. 5

Modificare secondo comma come segue:

Con questa consapevolezza le Parti concordano nell'attribuire importanza all'informazione e **consultazione** come strumento di conoscenza della situazione aziendale e delle reciproche esigenze nonché come strumento di conoscenza funzionale **atto a sviluppare il dialogo sociale tra le parti.**

Aggiungere la seguente nota a verbale:

Viene convenuto l'utilizzo della bacheca elettronica gestita dalle sigle firmatarie del CCNL ed in egual misura all'interno di intranet ove questo sia utilizzato. Come mezzo di comunicazione tra OO. SS. e gli iscritti può essere utilizzata la posta elettronica.

INFORMAZIONE A LIVELLO NAZIONALE ART. 7

Modificare il 3° alinea del 1° comma come segue:

- **sul numero delle assunzioni, distinte per sesso e per area professionale e posizione organizzativa e livello retributivo.**

Modificare il 4° alinea del 1° comma come segue:

- **sui dati numerici concernenti i lavoratori, distinti per tipologia di contratto, sul numero dei trasformati a tempo indeterminato per tipologia di contratto divisi per sesso e per inquadramento.**

Aggiungere il seguente nuovo 5° alinea del 1° comma:

- **sui dati numerici concernenti i lavoratori a part-time, suddivisi per tipologia, e sul lavoro supplementare effettuato.**

INFORMAZIONE A LIVELLO AZIENDALE ART. 10

Modificare punto 2 come segue:

informerà sulle condizioni dell'Impresa e del lavoro, sulle sue prospettive di sviluppo e sull'andamento e sulle prospettive della competitività e sulle condizioni essenziali di redditività; **illustrerà nel dettaglio il piano industriale e le sue eventuali modifiche.**

Modificare il punto 3 come segue:

informerà altresì:

- **sui livelli occupazionali, fornendo, rispettivamente per quanto concerne il personale amministrativo, quello addetto all'organizzazione produttiva ed alla produzione e quello di cui alla Parte Terza della Disciplina Speciale il numero complessivo dei dipendenti distinti per sesso, per area professionale e per posizione organizzativa – livello retributivo, per fasce di età e per regioni, le rispettive ore lavorate** nonché, nell'ambito di ciascuna area professionale e posizione organizzativa – livello retributivo, per classi di anzianità e per sesso;
- **sulle previsioni delle eventuali nuove assunzioni, specificando quelle con tipologia di contratto diverso dal tempo indeterminato, con indicazioni anche delle aree professionali prevedibilmente interessate, con le modalità compatibili con le dimensioni dell'Impresa. L'Azienda fornirà il numero dei lavoratori, distinto per tipologia di contratto, specificando il numero dei contratti trasformati a tempo indeterminato, divisi per sesso, per inquadramento e per tipologia;**
- **sulle previsioni delle eventuali nuove assunzioni a part-time suddivise per tipologia;**
- **sul costo del lavoro comunicando, rispettivamente per quanto concerne il personale amministrativo, quello addetto all'organizzazione produttiva ed alla produzione e quello di cui alla Parte Terza della Disciplina Speciale l'ammontare complessivo delle retribuzioni corrisposte, dei conseguenti oneri sociali, degli accantonamenti per il trattamento di fine rapporto di competenza dell'anno corrente, nonché - per quanto riguarda il personale**

amministrativo e quello di cui alla Parte Terza della Disciplina Speciale - l'ammontare complessivo dei compensi corrisposti per lavoro straordinario, **supplementare, sistemi premianti** e quello delle somme erogate per diarie e/o rimborsi spese, **suddiviso per tipologia di contratto e per livello;**

- sul numero globale delle movimentazioni verificatesi, con specificazione dei passaggi di area professionale ripartiti per sesso. Per quanto riguarda i passaggi da una posizione organizzativa ad un'altra rientrante nell'area professionale B, l'Impresa indicherà il loro numero, i servizi interessati e la tipologia dei passaggi da una mansione all'altra;
- sulle percorrenze chilometriche medie annue del personale di cui alla nota a verbale in calce al punto 1 dell'art. 101;
- **sul carico dei sinistri presso le strutture di liquidazione e sulle ripartizioni del personale esterno per le singole strutture periferiche dell' area sinistri e dell'area commerciale;**
- **sul costo medio dei sinistri, sulla loro frequenza, sulla velocità di liquidazione, suddivisi per ramo, finalizzato alla valorizzazione della professionalità, alla tutela dell'occupazione e alla qualità del servizio all'utenza;**
- sullo stato di applicazione di quanto previsto dagli artt. 66, 69, 98, 99, 137 e 138;
- sulle attività eventualmente date in appalto, 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;
- **sull'organigramma e funzionigramma aziendale;**
- **sui lavoratori che hanno risolto il rapporto di lavoro nel corso dell'anno di riferimento, suddiviso per tipologia di contratto;**
- **sul numero di lavoratori in regime di distacco;**
- **sul numero di lavoratori che hanno interrotto il regime di distacco;**
- **sul numero dei consulenti esterni suddivisi per funzione e sull'importo complessivo delle remunerazioni, con particolare riferimento al settore informatico;**

Modificare il punto 4 come segue:

per quanto riguarda i corsi di formazione di cui all'art. 66 del C.C.N.L., fornirà:

- **dettaglio delle** previsioni circa i programmi dei corsi per l'anno successivo indicando, per quanto riguarda i corsi inerenti il personale interessato ai processi di mobilità di cui agli artt. 98, 99 e 148, i contenuti e le finalità degli stessi;
- informazioni sul numero e tipologie lavorative dei partecipanti ai corsi evidenziando, nell'indicare il numero globale delle movimentazioni verificatesi, la percentuale del personale movimentato che ha partecipato ai corsi, **suddivise per livello, sesso e per singolo corso;**

modificare il terzo alinea del punto 5 come segue:

- informerà sullo stato e sulle prospettive delle agenzie in gestione diretta e delle agenzie in gestione libera, **prevedendo momenti d'incontro anche con la partecipazione del gruppo agenti.**

Aggiungere la seguente nuova nota a verbale n.1:

Così come raccomandato dalla Direttiva Europea n. 2002/14/CE l'informazione su decisioni suscettibili di comportare cambiamenti di rilievo in materia di organizzazione del lavoro, dovrà essere fornita in tempo utile.

L'informazione avverrà con modalità e contenuti appropriati per consentire ai rappresentanti dei lavoratori di procedere ad un esame adeguato per sviluppare la consultazione finalizzata al raggiungimento di un'intesa.

La vecchia nota a verbale n.1 diventa nota a verbale n.2.

La vecchia nota a verbale n.2 diventa nota a verbale n.3.

INFORMAZIONE A LIVELLO DI GRUPPO ART. 11

Modificare il terzo alinea del primo comma come segue:

- ipotesi di sviluppo previste, anche con riferimento alle reti liquidative, **alle reti agenziali** ed agli assetti commerciali;

Inserire nuovo quinto alinea del primo comma:

- **illustrazione nel dettaglio dei piani industriali;**

Modificare secondo comma come segue:

Inoltre l'informativa fornita dalla Capogruppo, nella medesima occasione, potrà anche riguardare materie di cui all'art.10 che precede.

Modificare come segue la nota a verbale n. 1 :

Per i Gruppi assicurativi italiani, con sede in più Stati dell'UE, le Parti **daranno applicazione alla** Direttiva comunitaria sui C.A.E., così come recepita nell'ordinamento nazionale dal D. Lgs. 2 aprile 2002, n. 74 e successive modificazioni ed integrazioni.

Aggiungere la seguente nuova Nota a verbale n. 2 :

Su richiesta delle OO.SS., si effettueranno specifici incontri inerenti al Bilancio Sociale e al Codice Etico adottato dal Gruppo.

PROCEDURE DI CONFRONTO SINDACALE ART. 15

Modificare ultimo alinea come segue:

In caso di scorporo di attività non comprese nell'area contrattuale di cui all'art. 1, ai lavoratori/trici che - previo loro consenso dovessero passare alla Società cui venga affidata l'attività scorporata, verrà garantito il mantenimento del trattamento economico, **assistenziale e previdenziale** complessivo vigente al momento del loro passaggio.

ART. 16 BIS (NUOVO)

In caso di rilevanti riorganizzazioni della rete agenziale e/o di misure che possano incidere sui livelli occupazionali, le parti s'incontreranno per ricercare soluzioni atte alla salvaguardia dell'occupazione e della qualità del servizio, attivando anche il coinvolgimenti degli agenti.

PROVA ART. 21

Modificare ultimo comma come segue:

Le Parti si danno atto che sono esclusi dal periodo di prova i rapporti di lavoro derivanti da contratti di **apprendistato e altri tipi di contratto a tempo determinato**, trasformati in contratti a tempo indeterminato.

TUTELA DELLA DIGNITA' DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI ART. 25

Si modifica il primo comma come segue:

In tema di molestie sessuali, le Parti, al fine di tutelare la dignità della persona nei luoghi di lavoro, adotteranno comportamenti coerenti con le linee direttive della Raccomandazione CEE 92/131 e del Codice di condotta ivi allegato, nonché **quanto previsto dal Decreto Legislativo n. 145 del 30 maggio 2005** e con l'evoluzione legislativa in tale materia.

CONTROLLO A DISTANZA E TUTELA DELLA PRIVACY ART.25 BIS (NUOVO)

I sistemi tecnologici utilizzati non dovranno in alcun modo consentire un controllo a distanza della/del lavoratrice/tore; qualsiasi iniziativa contraria costituisce violazione art. 4 L. 300/70.

La privacy del/la lavoratrice/tore deve essere tutelata, sotto qualsiasi forma, nelle sue comunicazioni verso gli interlocutori interni ed esterni.

Le rilevazioni statistiche e quantitative, con qualsiasi mezzo effettuate, possono rivestire solo carattere collettivo e non potranno costituire motivo per azioni disciplinari o premianti.

FESTIVITA' ART. 30

Sono considerati festivi in aggiunta i seguenti giorni:

- Vigilia della Natività (24/12)**
- Ultimo giorno dell'anno (31/12)**

Aggiungere il seguente comma prima della nota a verbale:

Le festività di cui sopra, qualora cadessero di domenica, saranno retribuite come già riconosciuto per le festività nazionali.

PREMI DI ANZIANITÀ ART. 32

Modificare il primo comma come segue:

Al compimento del 25° e del 35° anno di servizio prestato presso la medesima Impresa o Imprese/Società dello stesso Gruppo assicurativo, **anche con soluzione di continuità**, sarà corrisposto al lavoratore/trice un premio di anzianità dell'importo, rispettivamente, pari all'8% e al 16% della retribuzione annuale **complessiva** spettante al lavoratore/trice nel momento in cui il suddetto diritto matura.

FERIE ART.33

Modificare gli alinea dell'ultimo comma come segue:

la retribuzione da corrisondersi nel periodo di ferie è costituita dalla retribuzione di cui all'allegato 4/B, nonché, per ogni giornata di ferie, **da un importo pari alla somma dei compensi provvigionali pagati nell'anno solare precedente diviso i giorni di effettiva presenza nell'anno solare precedente, da riparametrare in caso di diminuzione o aumento dell'orario di lavoro. Tale media provvigionale verrà corrisposta il mese successivo a quello della fruizione delle ferie.**

in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, qualora il lavoratore/trice non possa usufruire delle ferie, la relativa indennità sostitutiva sarà determinata con lo stesso criterio previsto per la determinazione della retribuzione spettante nei periodi di ferie di cui al precedente alinea;

- **La retribuzione da corrisondersi nel periodo di ferie nell'anno di assunzione sarà determinata dalla retribuzione di cui all'allegato 4/B, nonché per ogni giornata di ferie, da un importo pari alla somma dei compensi provvigionali diviso i giorni di effettiva presenza, da riparametrare in caso di diminuzione o aumento dell'orario di lavoro. Tale media provvigionale verrà corrisposta il mese successivo a quello della fruizione delle ferie.**
- **rivalutare la media provvigionale dell'ultimo anno utile, nel caso di totale mancanza di giorni lavorati, di una percentuale pari all'inflazione reale.**

La presente normativa non modifica le situazioni in atto più favorevoli ai lavoratori.

Aggiungere le seguenti nuove note a verbale:

Nota a verbale n.1: eventuali chiusure dell'Azienda dovranno essere concordate con le OO.SS.

Nota a verbale n.2: la media provvigionale erogata per i riposi giornalieri del genitore, art.39 T.U. D.lgs. 26/03/01 n.151, intercorsi nel periodo di riferimento, va a sommarsi ai compensi provvigionali pagati nell'anno solare precedente.

MODALITA' DI CALCOLO DELLA GIORNATA DI FERIE ART. 33 BIS (NUOVO)

Il valore medio della giornata è così determinato:

Paga oraria come da art. 110 CCNL moltiplicata per le ore settimanali lavorative contrattualmente previste diviso cinque.

La presente normativa non modifica le situazioni in atto più favorevoli ai lavoratori.

ART.38 ASPETTATIVE

Prima della nota a verbale inserire il presente comma:

Al dipendente che abbia maturato almeno cinque anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda e che ne faccia richiesta, può essere accordato un congedo per la formazione ai sensi dell'art.5 Legge 08/03/00 n.53 per un periodo non superiore a 11 mesi, da utilizzarsi in modo continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa.

PERMESSI ART. 39

Modificare il quarto comma come segue:

In caso di decesso **o di documentata grave infermità** del coniuge, **anche legalmente separato** o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purché la stabile convivenza risulti da certificazione anagrafica, il lavoratore/trice ha diritto ad un permesso retribuito di tre giorni.

Aggiungere nuovo sesto comma come segue:

Come previsto dall'art. 14 del Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e di sostegno della maternità e della paternità Decreto legislativo n. 151 del 26 marzo 2001, le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbono essere eseguiti durante l'orario di lavoro. Per la fruizione di tali permessi le lavoratrici presentano al datore di lavoro apposita istanza e successivamente presentano la relativa documentazione giustificativa attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami. Sono fatte salve le condizioni di maggior favore.

MALATTIA-INFORTUNI ART. 44

Modificare penultimo comma come segue:

Per quanto riguarda il personale addetto all'organizzazione produttiva ed alla produzione, la retribuzione da corrispondersi nei periodi di comporta retribuito è costituita dalla retribuzione di cui alla lettera a) dell'art.153, nonché – ove l'assenza duri più di due giorni – da un importo per ogni giornata di assenza pari alla somma dei compensi provvigionali pagati nell'anno solare precedente diviso i giorni di effettiva presenza nell'anno solare precedente, rapportando ad anno l'eventuale minor periodo di servizio prestato. Tali retribuzioni verranno corrisposte nel mese successivo a quello della malattia o infortunio.

Modificare ultimo comma come segue:

Per quanto riguarda il personale di cui alla Sezione Seconda della Parte Terza della Disciplina Speciale (frontoffice vendita) la determinazione della retribuzione dovuta per i periodi di comporta retribuiti è costituita dalla retribuzione di cui all'allegato 4/B, nonché, per ogni giornata di assenza, da un importo pari alla somma dei compensi provvigionali pagati nell'anno solare precedente diviso i giorni di effettiva presenza nell'anno solare precedente, da riparametrare in caso di diminuzione o aumento dell'orario di lavoro.

La retribuzione da corrispondersi nel periodo di comporta retribuito nell'anno di assunzione sarà determinata dalla retribuzione di cui all'allegato 4/B, nonché per ogni giornata di assenza, da un importo pari alla somma dei compensi provvigionali pagati diviso i giorni di effettiva presenza, da riparametrare in caso di diminuzione o aumento dell'orario di lavoro.

Tali retribuzioni verranno corrisposte nel mese successivo a quello della malattia o infortunio.

Si dovrà rivalutare la media provvigionale dell'ultimo anno utile, nel caso di totale mancanza di giorni lavorati, di una percentuale pari all'inflazione reale.

Tale media provvigionale verrà corrisposta il mese successivo a quello dell'assenza.

La presente normativa non modifica le situazioni in atto più favorevoli ai lavoratori.

GRAVIDANZA - PUERPERIO ART. 48

Inserire nuovo secondo comma come segue:

Per le lavoratrici dei call center addette alla vendita, il 20% della retribuzione presa a base per la determinazione dell'indennità comprende la media provvigionale, calcolata come da art. 33 e 44.

Inserire nuovo quinto comma come segue:

Gli arretrati spettanti ai lavoratori/trici per il rinnovo del CCNL, devono essere corrisposti in ogni caso di gravidanza o puerperio, compresa l'aspettativa facoltativa.

Inserire prima della nota a verbale nuovo comma come segue:

Si richiede che l'importo percepito nel periodo facoltativo per i congedi parentali previsti dalla L.53/2000 e successive modifiche possa essere aumentato nel primo mese di utilizzo al 100% per entrambi i genitori.

PARI OPPORTUNITA' ART. 49

Modificare il primo comma come segue:

Con riferimento alle tematiche concernenti il personale femminile, le Parti convengono sulla rilevanza che il problema assume nei suoi vari aspetti sociali, economici e di politica del lavoro e ritengono perciò che vadano ulteriormente rafforzate le condizioni per una sempre più significativa presenza del predetto personale femminile nelle Imprese, e ciò in armonia con le attuali disposizioni legislative (Legge n. 903/1977, Legge n. 125/1991 e **D. Lgs. n. 145 del 30 maggio 2005.**

Prima dell'ultimo comma inserire nuovo comma come segue:

Nel caso in cui la Commissione ricorra all'utilizzo di consulenze qualificate, i relativi oneri saranno a carico dell'Ania per l'espletamento dei compiti di cui sopra.

ART.51 OSSERVATORIO NAZIONALE SUL MOBBING

Riportare le motivazioni INAIL per le individuazioni dei casi di mobbing.

VISITE MEDICHE ART. 52

Aggiungere nuovo terzultimo comma come segue:

Per i lavoratori/trici dei call center front office, sono previste obbligatoriamente e con cadenza annuale specifiche visite oculistiche, audiometriche ed ORL, a seguito delle quali potrebbe rendersi necessaria una riabilitazione foniatrica.

ART.55 TUTELA SITUAZIONI DI HANDICAP

Inserire dopo primo il comma :

i permessi di cui sopra potranno essere usufruiti a ore.

SERVIZIO MILITARE ART.58

Adeguamento alle nuove disposizioni di Legge.

MISSIONI ART. 61

Modificare secondo comma come segue:

Se la missione è superiore a un mese, l'impresa motiverà per iscritto al lavoratore/trice le ragioni tecniche, organizzative e produttive che comportano la durata della missione stessa.

Modificare quarto comma come segue:

Al lavoratore/trice inviato in missione per un periodo non inferiore a **2 settimane** consecutive, compete il rimborso delle spese di viaggio per il rientro in famiglia ogni fine settimana.

ART. 63 BIS DISTACCHI

Ai lavoratori/lavoratrici puo' essere applicato temporaneamente l'istituto del distacco solo nell'ambito delle società dello stesso gruppo e nella stessa città in cui hanno sede di lavoro con mansioni equivalenti.

TRASFERIMENTI ART. 64

Modificare quarto comma togliendo la parola **familiari**.

ART. 65

Modificare il punto **a)** ed **e)** del primo comma togliendo la parola **familiari**.

CORSI PROFESSIONALI ART. 66

Modificare articolo come segue:

In relazione a quanto previsto in materia dalle vigenti leggi ed ai mutamenti intervenuti in tema di organizzazione del lavoro, l'ANIA e le OO.SS condividono l'obiettivo di individuare nella formazione un ruolo rilevante per il raggiungimento di obiettivi comuni attraverso la condivisione e la costruzione di forme di cooperazione bilaterale nel campo della formazione e di sviluppare ulteriori processi di miglioramento della qualità ed efficienza del servizio assicurativo in Italia con l'obiettivo di realizzare un più elevato standard di soddisfacimento dell'utenza ed una maggiore competitività sui prodotti e sui servizi. In tal senso le parti sottolineano l'esigenza di effettuare percorsi di formazione in tutto l'arco della vita lavorativa, al fine di favorire il bilancio delle competenze di tutti i lavoratori attraverso il credito formativo acquisito.

A tal fine le parti potranno concordare, anche a livello aziendale, piani formativi finalizzati alla qualificazione ed alla valorizzazione delle risorse umane, fattori fondamentali per garantire lo sviluppo e l'occupabilità delle risorse stesse e per il conseguimento del miglioramento della qualità ed efficienza del servizio assicurativo in Italia. Nelle evoluzioni strutturali e nello sviluppo tecnologico sarà cura delle aziende aggiornare professionalmente il personale garantendo lo svolgimento delle mansioni con adeguata competenza.

In particolare, le Parti potranno concordare nella contrattazione aziendale i bisogni formativi e l'individuazione di ipotesi di riqualificazione dei lavoratori e, a tal riguardo saranno previste commissioni paritetiche per l'analisi dei fabbisogni formativi e la definizione dei piani formativi condivisi.

Le parti individuano nel fondo interprofessionale FOR.TE. lo strumento primario per il conseguimento degli obiettivi sopra citati.

I piani formativi saranno specificatamente orientati alla possibilità di aggiornamento e qualificazione professionale di quelle fasce di lavoratori più direttamente coinvolti in dinamiche riorganizzative, con particolare riferimento ai lavoratori interessati a processi di riconversione e/o a quelli da tempo non destinatari di progetti formativi, finalizzati alla crescita professionale, eventualmente allo sviluppo di carriera ed alla promozione di azioni positive rispetto alle pari opportunità. Specifiche iniziative dovranno riguardare i funzionari.

Le Parti, con riferimento a quanto previsto dagli artt. 98, 99 e 148 ed in relazione al comune obiettivo di addivenire ad un miglioramento del servizio all'utenza e di ottenere più adeguati livelli di produttività, sia qualitativi che quantitativi, concordano sulla rilevanza dell'istruzione ed aggiornamento professionale e della formazione del personale quali strumenti per giungere ad una sempre maggior qualificazione dello stesso in relazione alle mansioni svolte, nonché ad una maggiore valorizzazione delle reali capacità individuali dei dipendenti anche attraverso un loro diverso utilizzo.

Le Parti concordano conseguentemente sull'opportunità di una politica aziendale tendente a favorire, sia per i dipendenti amministrativi che per i produttori, la partecipazione a corsi di istruzione professionale e di formazione che potranno essere indetti direttamente dall'azienda o da organismi esterni, in particolare l'IRSA.

Pertanto, in sede di contrattazione aziendale le Parti si confronteranno in tema di:

- criteri di accesso alla formazione;
- tempo della formazione/tempo di lavoro;
- risorse/investimenti/costi della formazione continua;
- valutazione della qualità e dei risultati;
- validazione e certificazione;

Le parti concorderanno in aggiunta ai temi elencati un monte ore complessivo almeno pari a due ore annue per dipendente (ovvero un'aliquota minima di personale) da destinare a corsi di formazione. All'interno di detto monte ore (ovvero aliquota di personale) ne verrà identificata una parte da destinarsi a corsi di formazione per il personale interessato ai processi di mobilità di cui agli artt. 97, 98, 99 e 148.

I corsi in questione, per i quali si farà ricorso anche a sistemi didattici utilizzando le più moderne tecnologie, riguarderanno il generalizzato arricchimento professionale per il sempre miglior espletamento delle mansioni in essere ed in particolare per il personale femminile si inseriranno in un processo generale tendente ad assicurare allo stesso pari opportunità nell'accesso alle varie posizioni professionali. Verificandosene la necessità da un punto di vista tecnico, organizzativo e produttivo, saranno anche riferiti a processi di mobilità orizzontale e verticale o dall'attività amministrativa a quella produttiva e viceversa; inoltre, per quanto concerne i lavoratori/trici di cui agli artt. 98, 99 e 148, saranno previsti – fermo quanto precede – corsi a carattere informativo finalizzati a fornire una cultura assicurativa di base.

L'Azienda, nell'individuare i lavoratori/trici da inviare ai corsi, terrà conto delle esigenze tecniche, organizzative e produttive, delle attitudini personali dei lavoratori/trici, nonché dell'eventuale richiesta degli stessi garantendo comunque un'uguale possibilità di partecipazione nel rispetto delle Leggi 903/1977 e 125/1991.

I costi per la partecipazione ai corsi saranno a carico dell'Azienda.

I corsi potranno essere tenuti anche durante l'orario di lavoro e, salvo casi eccezionali, quelli organizzati dall'Azienda saranno tenuti fuori dall'orario di lavoro per non più del 50% del tempo.

I lavoratori/trici part - time dovranno dare consenso scritto per corsi tenuti fuori dall'orario di lavoro.

Verrà erogata la media provvigionale, calcolata come da art. 33 e 44, per le ore di formazione sostenute da lavoratori addetti alla vendita.

Poiché la qualificazione professionale concreta un interesse reciproco dell'Azienda e del lavoratore/trice, le eventuali ore dedicate ai corsi al di fuori del normale orario di lavoro non potranno essere considerate ore di lavoro.

TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO E INDENNITA' SOSTITUTIVA DEL PREAVVISO ART. 79

Modificare primo comma come segue:

Le basi retributive per la determinazione del trattamento di fine rapporto e dell'indennità sostitutiva del preavviso sono calcolate secondo le disposizioni degli artt. 2120 e 2121 c. c., come modificati dalla Legge 29 maggio 1982, n. 297; le diarie forfetizzate verranno incluse nella misura del **50%**.

Aggiungere nuovo ultimo comma come segue:

Per i lavoratori dei call center addetti alla vendita, la media provvigionale verrà calcolata come da art. 33 e 44.

CONTRATTAZIONE AZIENDALE ART. 84

Aggiungere all'elenco del primo comma i punti:

- v) definizione trattamento provvigionale per i lavoratori dei call center addetti alla vendita;**
- w) sistemi premianti collettivi: criteri e modalità;**
- z) definizione, per i call center, dell'indennità di turno e dell'indennità per spostamento della collocazione temporale per i part time;**

Eliminare dal penultimo comma la seguente frase:

Tale esclusione vale anche per il personale di cui alla Sezione Seconda della Parte Terza della Disciplina Speciale, salvo diverse valutazioni aziendali.

Eliminare l'ultimo comma.

ASSISTENZA SANITARIA ART. 87

Inserire nuovo comma come segue:

Ai lavoratori di cui al primo comma si estende la garanzia grandi interventi, con condizioni analoghe a quelle previste dall'Allegato n.5, per un periodo di due anni dalla data del pensionamento. Sono fatte salve le migliori condizioni aziendali.

LONG TERM CARE ART. 88

Modificare articolo come segue:

In considerazione dell'allungamento della vita unitamente all'insorgenza di eventi imprevisi ed invalidanti dell'individuo tali da comportare uno stato di non autosufficienza, e quindi di necessità di assistenza, le Parti convengono di introdurre un istituto integrativo del servizio pubblico che presta le garanzie di assistenza previste dalla Long Term Care.

A far data dal **01/01/2006**, le Imprese verseranno anno per anno una quota pari all'**1,40%**della retribuzione annua gabbellare al **Fondo Nazionale per la non autosufficienza**.

ART. 97 MOBILITA' PROFESSIONALE

Aggiungere al secondo comma la parola "preventivamente" dopo il termine "forniranno".

BUONO PASTO ART. 102

Modificare primo comma come segue:

Ai lavoratori/trici il cui orario di lavoro sia distribuito secondo quanto stabilito dall'art. 101, numero 1), lettera a) viene corrisposto un "buono pasto" giornaliero di **euro 5,00 (l'incremento che ne deriva non è assorbibile a livello aziendale)**, a partire dal **01/01/2006**, per ogni giornata intera di effettiva presenza con rientro pomeridiano.

Eliminare la nota a verbale.

DISPOSIZIONI SPECIFICHE PER I FUNZIONARI ART. 126

Modificare secondo comma come segue:

In caso di nomina a Funzionario l'Impresa comunicherà per iscritto i dati di cui ai punti 3, 4 e 5, **nonché la posizione organizzativa assegnata ed ogni sua successiva variazione.**

ORARIO DI LAVORO ART. 130

Modificare articolo come segue:

La prestazione lavorativa ai fini della funzione assegnata si effettua di massima con un orario medio di lavoro settimanale come stabilito dall'art. 101.

CONTESTAZIONI ART. 132

Modificare il terzo comma come segue:

La Commissione sarà composta da rappresentanti dell'Azienda in numero non superiore a 2, e da altrettanti rappresentanti sindacali aziendali dell'Organizzazione Sindacale prescelta o, in mancanza, da **rappresentanti territoriali della** stessa Organizzazione Sindacale.

MISSIONI ART. 134

Modificare articolo come segue:

L'Impresa può inviare il Funzionario in missione temporanea fuori residenza o zona, **con un preavviso di norma di 48 ore. Se la missione è superiore a un mese, l'impresa motiverà per iscritto al Funzionario le ragioni tecniche, organizzative e produttive che comportano la durata della missione stessa.**

Il rifiuto senza giustificato motivo di uniformarsi alle disposizioni ricevute o di recarsi alla destinazione fissata nel tempo assegnato costituisce violazione dei doveri di comportamento previsti dall'art. 100.

Al Funzionario, inviato in missione per un periodo non inferiore a 2 settimane consecutive, compete il rimborso delle spese di viaggio per il rientro in famiglia ogni 7 gg. in coincidenza col fine settimana.

Salvo il consenso dell'interessato, ciascuna missione non potrà superare i 6 mesi e, nell'arco dell'anno, le missioni non potranno complessivamente superare i 160 giorni lavorativi.

Nota a verbale - Le Parti si danno atto che al Funzionario in missione verranno comunque assegnate funzioni equivalenti.

ART. 134 BIS DISTACCHI

Ai lavoratori/lavoratrici può essere applicato temporaneamente l'istituto del distacco solo nell'ambito delle società dello stesso gruppo e nella stessa città in cui hanno sede di lavoro con funzioni equivalenti.

TRASFERIMENTO ART. 135

Inserire nuovo primo comma come segue:

L'impresa per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive, può disporre il cambiamento della sede di lavoro del Funzionario

Eliminare dal punto a) ed e) del secondo comma la parola: **familiari**

ART.136 FERIE

Aggiungere dopo la parola "imprescindibili" la parola "comprovate" .

DISCIPLINA SPECIALE PARTE TERZA SOGGETTI DESTINATARI ART. 165

Modificare ultimo comma Sezione Prima come segue:

Agli addetti di cui alla Sezione Prima potranno essere affidate mansioni composte dalle diverse attività descritte in tutti gli alinea che compongono la sezione stessa. L'attività telefonica di ricezione non potrà superare comunque il 70% del tempo di lavoro giornaliero.

Modificare terzo comma della nota a verbale 3 come segue:

Le Imprese si attiveranno affinché, entro tre anni dall'entrata in vigore del presente C.C.N.L., **almeno l'80%** del totale degli addetti inquadrati nella Parte Terza – Disciplina Speciale sia a tempo indeterminato.

Abrogazione della raccomandazione dell'Ania alle imprese.

Inserire nuova nota a verbale n.5 come segue:

Nel caso di necessità di assunzione di personale a tempo indeterminato, Disciplina Speciale Parte Prima, presso la Società assicurativa controllante o di appartenenza o di altra Società del Gruppo assicurativo di cui il call center fa parte, il 50% di tale personale dovrà provenire dal personale inquadrato nella Disciplina Speciale Parte Terza del CCNL, rimanendo nei limiti della stessa città. Avranno diritto di priorità i lavoratori con maggiore anzianità di servizio.

Tali lavoratori saranno destinatari di appositi corsi di formazione, le cui modalità saranno definite a livello aziendale. Nel passaggio dalla Parte Terza alla Parte Prima del presente CCNL verrà mantenuta l'anzianità maturata.

TRATTAMENTO ECONOMICO COORD.TEAM ART. 166

Modificare articolo come segue:

Il coordinatore di team di addetti sarà inquadrato nella Posizione Organizzativa 2 – 5° livello – Disciplina Speciale Parte Prima, mantenendo la classe stipendiale di appartenenza.

ORARIO DI LAVORO ART. 169

Modificare il primo comma come segue:

La durata settimanale del lavoro è pari a 37 ore settimanali, distribuite su 5 giorni a settimana. Per chi esercita un'attività telefonica prevalente, la durata settimanale del lavoro viene ridotta a 35 ore.

L'impresa garantirà ai lavoratori part-time addetti alla vendita, entro 3 mesi dalla presentazione della richiesta, la possibilità di passare ad un orario part time di 30 ore settimanali.

Lo spostamento della collocazione temporale della prestazione lavorativa può essere effettuata solo a fronte di accordo aziendale, della corresponsione di una relativa indennità e del consenso del lavoratore interessato.

Modificare primo alinea del secondo comma come segue:

L'impresa potrà distribuire l'orario di lavoro dalle ore 8 alle ore 21 dal lunedì al venerdì e dalle ore 8 alle ore 14 al sabato;

Modificare secondo alinea del secondo comma come segue:

Mediante accordo in sede aziendale potrà essere prevista l'estensione della fascia di cui sopra.

Modificare terzo alinea del secondo comma eliminando le parole :

...alle domeniche... restanti.

Modificare secondo alinea del terzo comma come segue:

fra le ore 20 e le ore 21 saranno retribuite con una maggiorazione del 20%.

Modificare terzo alinea del terzo comma eliminando le parole:

...nelle giornate di domenica e ...altre.

BUONO PASTO ART. 170

Modificare primo comma come segue:

Al personale di cui alla presente Parte Terza viene corrisposto un "buono pasto" giornaliero di **euro 5 (l'incremento che ne deriva non è assorbibile a livello aziendale)**, per ogni giornata effettiva di lavoro con prestazioni, anche su turno, con intervallo. **In assenza di intervallo, qualora l'orario di lavoro part time sia uguale o superiore all'80% dell'orario di lavoro full time, verrà erogato il buono pasto.**

COMPUTO DELLA PAGA ORARIA ART. 173

Inserire nuovo comma:

Per la determinazione della paga oraria dei lavoratori addetti alla vendita viene inserita anche la media provvigionale, calcolata come da art. 33 e 44.

TRATTAMENTO ECONOMICO ART.174

Modificare primo e secondo comma come segue:

Al personale spetta il trattamento economico **di cui al terzo livello Disciplina Speciale Parte Prima** se trattasi di personale di cui alla sezione prima, e all'allegato 4/B se trattasi di personale di cui alla Sezione Seconda.

Al personale regolato dalla Sezione Seconda spettano, altresì, compensi **provvigionali concordati** in sede aziendale.

L'impresa, inoltre, potrà stabilire di corrispondere ulteriori elementi economici sotto forma di sovrapprovvigioni.

ART.175

Modificare i primi tre commi come segue:

Il trattamento economico **dei lavoratori inquadrati nella Disciplina Speciale Parte Terza** è corrisposto in 14 mensilità, di cui una per ciascuno dei mesi solari e le altre rispettivamente al giorno 15 dei mesi di giugno e di dicembre (gratifica natalizia).

Le due mensilità aggiuntive sono uguali alle mensilità solari.

Per il personale di cui alla sezione seconda, alle due mensilità aggiuntive sarà aggiunto un dodicesimo dei compensi provvigionali più le medie provvigionali ferie, malattie e permessi retribuiti come da art.177, corrisposti nel periodo 1° ottobre- 30 settembre precedente.

Aggiungere la Nota a verbale 2:

Al fine del calcolo dei compensi provvigionali spettanti al personale di cui alla sezione seconda, nel caso di congedo di maternità, artt.16 e 17 T.U. D.lgs. 26/03/01 n.151, intercorsa nel periodo di riferimento (1°ottobre 30 - settembre), il divisore 12 dovrà essere decurtato dei mesi relativi al congedo di maternità.

Nel caso in cui il periodo di riferimento coincida per intero con il congedo di maternità rivalutare la parte provvigionale delle mensilità aggiuntive dell'ultimo anno utile di una percentuale pari all'inflazione reale.

PERMESSI ART.177

Aggiungere nuovo comma come segue:

Ai lavoratori che usufruiscono dei permessi previsti dall'allegato 12 del CCNL, verrà riconosciuta la media provvigionale dell'area di appartenenza calcolata sul mese precedente.

AUMENTI ECONOMICI

PERSONALE AMMINISTRATIVO (ALLEGATO 2)

Si richiedono i seguenti aumenti economici:

- dall'1/1/2006 4,00% recupero produttività di settore e recupero differenziale
- dall'1/1/2006 2,50% aumento annuo delle retribuzioni
- dall'1/1/2007 2,50% aumento annuo delle retribuzioni

Gli stessi parametri saranno applicati su tutte le indennità.

Riparametrare gli scatti di anzianità del 4° livello amministrativi da 100 a 139 e proporzionalmente per gli altri livelli.

Per i lavoratori assunti dal 18/12/99, riduzione degli anni di permanenza nella prima classe di anzianità da quattro a tre anni.

PERSONALE ADDETTO ALLA PRODUZIONE (ALLEGATO 3)

Si richiedono i seguenti aumenti economici:

4° livello dall'01/01/06 7,5%

dall'01/01/07 2,5%

3° livello dall'01/01/06 11,25%

dall'01/01/07 3,75%

2° livello dall'01/01/06 15%

dall'01/01/07 5%

1° livello dall'01/01/06 19%

dall'01/01/07 6%

Le altre voci di cui all'Allegato 3 vengono aumentate della stessa percentuale.

Gli stessi parametri saranno applicati sulla provvigione aggiuntiva dei produttori.

PERSONALE DI CUI ALLA TERZA PARTE DISCIPLINA SPECIALE (CALL CENTER)

Si richiede l'abrogazione dell'allegato 4/A e la sua sostituzione con le tabelle del 3° livello retributivo di cui alla parte prima.

Si richiede un aumento dell'allegato 4/B nella seguente misura:

- dall'1/1/2006 25% aumento annuo delle retribuzioni
- dall'1/1/2007 10% aumento annuo delle retribuzioni

Riparametrazione riproporzionata come tabelle personale amministrativo.

Gli aumenti di cui sopra non potranno assorbire, neppure parzialmente, eventuali assegni ad personam.

ALLEGATO 5 ACCORDO PER L'ASSISTENZA SANITARIA DEI FUNZIONARI DELLE IMPRESE ASSICURATRICI

Si richiede un adeguamento tecnico/economico delle prestazioni in essere alla luce dell'evoluzione delle prestazioni mediche e del loro costo, oltre ad un sostanziale incremento dei massimali per "Grandi Interventi" e rispettivamente

“Altri Ricoveri” per tener conto delle punte di rischio a bassa frequenza. Nell'ambito delle c.d. “Altre Prestazioni” si richiede l'estensione della copertura alle visite mediche specialistiche ed un conseguente aumento del massimale complessivo. Si richiede altresì l'ultrattività completa dell'istituto per un periodo di due anni. Sono fatte salve le condizioni di miglior favore.

ALLEGATO 6/A

Inserire nuovo punto 4 al primo comma come segue:

4) In caso di gestione interinale le Imprese s'impegnano al mantenimento dei rapporti di lavoro in essere.

Abrogare terzo e quinto comma.

ALLEGATO 6/C

Aggiungere:

Resta comunque inteso che a tutti i dipendenti, di tutte le società che fanno parte di un gruppo assicurativo, si applicano la Legge 300/70 e il D.lgs. 626/94 e successive modifiche.

ALLEGATO n. 7 ACCORDO SULLE FESTIVITA' ABOLITE

Modificare Art. 3 come segue:

In sostituzione delle giornate già festive di cui alla premessa, i lavoratori/trici avranno diritto - per ciascun anno di durata dell'accordo - di usufruire di tante giornate di permesso straordinario retribuito, **anche usufruibili a ore** quante sono le giornate ex festive previste come lavorative, a condizione che nelle giornate già festive abbiano effettivamente prestato la propria attività lavorativa o - anche se assenti - abbiano comunque percepito per le stesse la retribuzione loro spettante.

Le giornate di permesso straordinario competono anche quando l'assenza dal lavoro è dovuta a motivi di sciopero o all'astensione obbligatoria di maternità prevista dall'art. 4 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204 e successive integrazioni e modificazioni, **ovvero indennità convenzionalmente fissata da Enti Previdenziali (INPS, INAIL, ecc.)**

ALLEGATO n.13

Inserire ulteriore alinea al punto 8 come segue:

– **A far data dal 01/01/06:**

L'importo annuo del contributo è previsto per la retribuzione complessiva annua, compresi negli anni di spettanza i premi di anzianità.

LE SEGRETERIE NAZIONALI

FIBA/CISL-FISAC/CGIL-F.N.A.-SNFIA-UILCA/UIL